

Mesdames et Messieurs les Maires et
les Présidentes et Présidents
d'Etablissements Publics d'Eure-et-Loir

Luisant, le 3 janvier 2022

Réf : RRH/CIRCULAIRE n°2022-01

Destinataires : collectivités et EP affiliés

Mode de transmission : courrier

Objet : Revalorisation et organisation des carrières de la catégorie C à compter du 1er janvier 2022

Plusieurs décrets sont parus en fin d'année 2021 et sont venus impacter la carrière et rémunération des agents de catégorie C.

Le décret n° 2021-1749 du 22 décembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique est venu augmenter à compter du 1er janvier 2022 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret détermine le minimum de traitement, fixé depuis le 1/10/2021 à l'indice majoré 340 (soit indice brut 367), à l'indice majoré 343 correspondant à l'indice brut 371.

Ce décret concerne les fonctionnaires et les agents contractuels employés dans les collectivités.

Deux décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ont été publiés au Journal Officiel du 28 décembre 2021.

Le décret n°2021-1818 vient d'une part, effectuer un reclassement statutaire à compter du 1er janvier 2022 , et d'autre part :

- Modifier le nombre d'échelons des grades classés dans les échelles de rémunération C1 et C2,
- Modifier la durée de certains échelons des grades classés dans les échelles de rémunération C1 et C2,
- Attribuer une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année à tous les agents de catégorie C, après le reclassement des agents dans les nouvelles grilles indiciaires,
- Adapter certaines modalités de classement (après avancement de grade ou dans un cadre d'emploi de la catégorie B),
- adapter certaines conditions d'avancement de grade.

Le décret précise que ces nouvelles dispositions issues de ce décret ne s'appliquent pas aux auxiliaires de puériculture relevant, au 31 décembre 2021, du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture ni aux auxiliaires de soins relevant, à la même date, de la spécialité aide-soignant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins ; ces agents étant reclassés au 1er janvier 2022 dans des cadres d'emplois de catégorie B.

Le décret n°2021-1819 opère, à compter du 1er janvier 2022, une revalorisation de l'échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération C1, C2 et C3 applicables aux cadres d'emplois relevant du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale. Il est à noter que les échelles de rémunération des cadres d'emplois des **agents de maîtrise et des agents de police municipale** sont modifiées dans les mêmes conditions.

Toutefois, on notera que cette nouvelle organisation des carrières ne tient pas compte du relèvement du minimum de traitement porté à l'IM 343, à compter du 1er janvier 2022.

Les textes

- Décret n° 2021-1818 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle.
- Décret n° 2021-1819 du 24 décembre 2021 modifiant divers décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.

Ces 2 décrets ne concernent en principe que les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) car les contractuels n'ont pas de carrière.

Cependant, la revalorisation indiciaire peut indirectement concerner les agents contractuels.

La situation sera à apprécier au cas par cas, au regard des contrats.

Le Centre de Gestion d'Eure-et-Loir vous transmettra courant janvier /février 2022, une fois la mise à jour du logiciel effectuée des réformes statutaires de fin d'année

- les arrêtés de reclassements pour les agents des catégories A et B de la filière médico-sociale
- les projets d'arrêtés d'avancement d'échelon pour 2022 pour les agents des 3 catégories,
- les tableaux de propositions d'avancement de grade pour 2022 (pour les trois catégories) ;

SOMMAIRE

I. LES DISPOSITIONS GENERALES CONCERNANT LES AGENTS DE CATEGORIE C...	page 2
A. Le relèvement du minimum de traitement	page 2
B. Nouvelles échelles de rémunération applicables au 1 ^{er} janvier 2022.....	page 3
C. Les modifications de l' architecture des cadres d'emplois de catégorie C au 1 ^{er} janvier 2022.....	page 4
D. La bonification d'ancienneté exceptionnelle généralisée.....	page 8
E. Synthèse de la réforme.....	page 9
II. LES ACTES A PRENDRE EN PRATIQUE	Page 10
A. Pour les fonctionnaires.....	page 10
B. Pour les contractuels.....	page 14

I. LES DISPOSITIONS GENERALES CONCERNANT LES AGENTS DE CATEGORIE C

A. Le relèvement du minimum de traitement au 1^{er} janvier 2022

Le décret n°2021-1749 du 22 décembre 2021 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique est venu augmenter, à compter du 1er janvier 2022, le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique.

Le décret détermine le minimum de traitement, fixé depuis le 1/10/2021 à l'indice majoré 340 (soit indice brut 367), à l'indice majoré 343 correspondant à l'indice brut 371.

Aussi , à compter du 1er janvier 2022, tous les agents, fonctionnaires ou contractuels qui seraient classés à des indice inférieurs devront voir leur rémunération alignée sur l'indice majoré 343.

Sont ainsi concernés

- les 3 premiers échelons des grades relevant de l'échelle C1,
- le 1 er échelon des grades relevant de l'échelle C2.

Cette revalorisation indiciaire ayant un impact purement financier sera automatique au 1er janvier 2022 y compris pour les agents contractuels. Il n'est pas nécessaire d'établir un arrêté portant revalorisation indiciaire au 1er janvier 2022 pour les agents concernés.

Cependant, le CDG met à votre disposition un modèle d'arrêté si la trésorerie vous le demandait.



Vous trouverez un modèle d'arrêté (pour les fonctionnaires) ou d'avenant (pour les contractuels) sur notre site internet, en partie extranet dans la rubrique REMUNERATION/ revalorisation du minimum de traitement au 1^{er} janvier 2022.

B. La revalorisation indiciaire au 1er janvier 2022

Le décret n° 2021-1819 du 24 décembre 2021 modifiant divers décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale, vient quant à lui revaloriser les plus bas échelons des grilles de catégorie C en C1, C2 et C3, à compter du 1/01/2022 :

Echelles de rémunération	Grades	Echelons concernés par la revalorisation Indiciaire au 1/01/2022 Comparaison avec indices antérieurs
Echelle C1	Adjoint administratif Adjoint technique Agent social Adjoint du patrimoine Adjoint d'animation Opérateur des APS	1 ^{er} échelon +8 points * 2eme échelon + 8points * 3eme échelon +8points * 4eme échelon +8 points 5eme échelon +9 points 6eme échelon +11 points 7eme échelon +9 points 8eme échelon +6 points 9eme échelon +9 points 10eme échelon +9 points 11eme échelon +10 points
Echelle C2	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe Agent social principal de 2 ^{ème} classe ATSEM principal de 2 ^{ème} classe Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} classe=) <i>passage en B au 1.01.22</i> Auxiliaire de soins principal de 2 ^{ème} classe=) <i>passage en B au 1.01.22 pour ceux relevant de la spécialité aide-soignant (uniquement)</i> Garde champêtre chef Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe Opérateur des APS qualifié	1 ^{er} échelon + 7 points * 2eme échelon +8 points 3eme échelon +10points 4eme échelon + 16 points 5eme échelon +14 points 6eme échelon +11 points 7eme échelon +5 points
Echelle C3	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe Agent social principal de 1 ^{ère} classe ATSEM principal de 1 ^{ère} classe Auxiliaire de puériculture principal de 1 ^{ère} classe <i>passage en B au 1.01.22</i> Auxiliaire de soins principal de 1 ^{ère} classe =) <i>passage en B au 1.01.22 pour ceux relevant de la spécialité aide-soignant (uniquement)</i> Garde champêtre chef principal Adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe Adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe Opérateur des APS principal	1 ^{er} échelon + 5 points 2eme échelon +3 points
Agents de maîtrise	Agent de maîtrise	1 ^{er} échelon + 7 points 2eme échelon +9 points 3eme échelon +11points 4eme échelon +5 points 5eme échelon +3 points
	Agent de maîtrise principal	1 ^{er} échelon + 5 points 2eme échelon +3 points
Agents de police principal	Gardien brigadier (C2)	1 ^{er} échelon + 7 points * 2eme échelon +8 points 3eme échelon +10points 4eme échelon + 16 points 5eme échelon +14 points 6eme échelon +11 points 7eme échelon +5 points
	Brigadier-chef principal	1 ^{er} échelon + 5 points 2eme échelon +3 points
	Chef de police municipale	1 ^{er} échelon + 5 points 2eme échelon +5 points

On notera que * Ces indices restent inférieurs à l'indice minimum de traitement fixé au 1er janvier 2022, à IM 343 IB 371.



Vous trouverez toutes les grilles indiciaires sur notre site internet, en partie extranet dans la rubrique DOCUMENTATION / REMUNERATION.

C. Les modifications de l'architecture des cadres d'emplois de la catégorie C au 1er janvier 2022

Le décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle effectue à compter du 1^{er} janvier 2022 :

- Une modification du nombre d'échelons des grades classés dans les échelles de rémunération C1 et C2
- Une modification de la durée de certains échelons
- Une adaptation de certaines modalités de classement (après avancement de grade ou dans un cadre d'emplois de la catégorie B).

Ce décret décline enfin les modalités de reclassement de ces agents dans les nouvelles grilles au 1^{er} janvier 2022.

Les nouvelles dispositions issues de ce décret **ne s'appliquent pas** aux auxiliaires de puériculture relevant, au 31 décembre 2021, du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture ni aux auxiliaires de soins relevant, à la même date, de la spécialité aide-soignant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins ; ces agents étant reclassés au 1^{er} janvier 2022 dans des cadres d'emplois de catégorie B.

1. La réduction du nombre d'échelons des grades relevant de l'échelle C1

Le nouvel échelonnement des cadres d'emplois de catégorie C (sauf dérogations dans les statuts particuliers) sera le suivant :

Grades de	Avant le 1 ^{er} janvier 2022	A compter du 1 ^{er} janvier 2022
Echelle C1	12 échelons	11 échelons
Echelle C2	12 échelons	
Echelle C3	10 échelons	

2. La modification de la durée de carrière de certains échelons des grades relevant des échelles C1 et C2

Grades de	Durée de carrière	Echelons dont la durée est diminuée	Echelons dont la durée est augmentée
Echelle C1	19 ans contre 25 ans avant	La durée des 2e à 6 ^e échelon passe à 1 an (au lieu de 2)	La durée des 7e et 8e échelon passe à 3 ans (au lieu de 2) La durée du 10 ^e échelon passe à 4 ans (au lieu de 3)
Echelle C2	20 ans Contre 25 ans avant	La durée des 2 à 6 ^e échelon passe à 1 an (au lieu de 2)	inchangé
Echelle C3	22 ans (inchangé)	inchangé	inchangé



Vous trouverez toutes les durées d'ancienneté dans les grilles indiciaires sur notre site internet, en partie extranet dans la rubrique REMUNERATION/grilles indiciaires.

3. Le reclassement statutaire des grades relevant des échelles C1 et C2 et des agents de maîtrise au 1er janvier 2022

Le décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle effectue à compter du 1^{er} janvier 2022 un reclassement statutaire des agents comme suit :

- Les fonctionnaires détenant un grade situé en échelle de rémunération **C1 ou C2** (dont gardien-brigadier compris) ainsi que les fonctionnaires détachés dans les mêmes grades de l'un de ces cadres d'emplois sont reclassés conformément au tableau de correspondance suivant :

Reclassement au 1/01/2022



ANCIENNE SITUATION DANS LE GRADE situé en échelle C1	NOUVELLE SITUATION DANS LE GRADE situé en échelle C1	ANCIENNÉTÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
12e échelon	11e échelon	Ancienneté acquise
11e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
8e échelon	7e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
7e échelon	6e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
6e échelon	5e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
5e échelon	4e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4e échelon	3e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
3e échelon	2e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
2e échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté
ANCIENNE SITUATION DANS LE GRADE situé en échelle C2	NOUVELLE SITUATION DANS LE GRADE situé en échelle C2	ANCIENNÉTÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
12e échelon	12e échelon	Ancienneté acquise
11e échelon	11e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
8e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise

6e échelon	6e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
5e échelon	5e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
4e échelon	4e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
3e échelon	3e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
2e échelon	2e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise

Le décret précise que les services accomplis dans les grades classés en échelles de rémunération C1 et C2 avant la date d'entrée en vigueur du décret **sont assimilés à des services accomplis dans le grade de reclassement conformément au tableau de correspondance ci-dessus.**

- **Les fonctionnaires titulaires du grade d'agent de maîtrise ainsi que les fonctionnaires détachés dans ce grade sont reclassés conformément au tableau de correspondance suivant :**

Reclassement au 1/01/2022

ANCIENNE SITUATION DANS LE GRADE <u>Agent de maîtrise</u>	NOUVELLE SITUATION DANS LE GRADE <u>Agent de maîtrise</u>	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE dans la limite de la durée d'échelon
ÉCHELONS	ÉCHELONS	
13e échelon	13e échelon	Ancienneté acquise
12e échelon	12e échelon	Ancienneté acquise
11e échelon	11e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	9e échelon	Ancienneté acquise
8e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
7e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
6e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	5e échelon	Ancienneté acquise
4e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	3e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
2e échelon	2e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1er échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise

Le décret précise que les services accomplis dans le grade d'origine avant la date d'entrée en vigueur du présent décret **sont assimilés à des services accomplis dans le grade de reclassement conformément au tableau de correspondance ci-dessus.**

4. Les adaptations concernant les avancements de grade des agents de catégorie C

→ Modification des règles d'avancement de grade en catégorie C

Le décret n°2021-1818 modifie certaines conditions d'avancement de grade comme suit :

Anciennes dispositions		Nouvelles dispositions au 1.01.2022	
Grade de C1 Vers C2	<p><u>Après examen professionnel</u> avoir atteint le 4ème échelon dans le grade de l'échelle C1 et compter au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un cadre d'emploi relevant de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent.</p> <p>OU</p> <p><u>au choix</u> : avoir au moins un an d'ancienneté dans le 5ème échelon et comptant au moins 8 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un cadre d'emploi relevant de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent.</p>	Grade de C1 Vers C2	<p><u>Après examen professionnel</u> avoir atteint le 4ème échelon dans le grade de l'échelle C1 et compter au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un cadre d'emploi relevant de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent.</p> <p>OU</p> <p><u>au choix</u> : avoir au moins un an d'ancienneté <u>dans le 6ème échelon</u> et comptant au moins 8 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un cadre d'emploi relevant de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent.</p>
Grade de C2 Vers C3	<p><u>Au choix</u>: Justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans le 4ème échelon dans le grade de l'échelle C2 et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un cadre d'emploi relevant de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent.</p>	Grade de C2 Vers C3	<p><u>Au choix</u>: Avoir atteint le 6e échelon dans le grade de l'échelle C2 et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un cadre d'emploi relevant de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent.</p> <p>Les services effectifs accomplis dans un grade des anciennes échelles sont conservés (art. 17-1 du décret 2016-596).</p>
Grade de gardien-brigadier vers Brigadier-chef principal	<p><u>Au choix</u>: avoir au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon et comptant au moins 4 ans de services effectifs dans le grade de gardien-brigadier de police municipale, 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.</p> <p>+ Avoir satisfait à ses obligations de formation obligatoire de 10 jours /période de 5 ans depuis sa titularisation</p>	Grade de gardien-brigadier vers Brigadier-chef principal	<p><u>Au choix</u>: avoir atteint le 6e échelon et comptant au moins 4 ans de services effectifs dans le grade de gardien-brigadier de police municipale, 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.</p> <p>+ Avoir satisfait à ses obligations de formation obligatoire de 10 jours /période de 5 ans depuis sa titularisation</p>



Vous trouverez le livret des conditions d'avancement de grade actualisé sur notre site internet, en partie extranet dans la rubrique « Avancement de grade - promotion interne - reclassement/ »

→ Modification des règles de classement suite à avancement de grade

Par ailleurs, à l'issue de ces avancements de grade, l'article 4 du décret n°2021-1818 modifie les conditions de classement dans l'échelle C2 pour les agents de l'échelle C1 bénéficiant d'un avancement de grade, ainsi que les conditions de classement dans l'échelle C3 pour les agents de l'échelle C2 (nouveaux tableaux de classement figurant aux articles 11 et 12 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016).



Vous trouverez les nouvelles règles de classement suite à avancement de grade des agents de catégorie C applicables à compter du 1.01.2022 sur notre site internet, en partie extranet dans la rubrique « Avancement de grade - promotion interne - reclassement/ Avancement de grade/Fiche de classement avancement de grade/Catégorie C ».

➔ Dispositions transitoires pour les tableaux d'avancement de grade des agents de catégorie C pris avant le 1.01.2022

L'article 11 du décret n°2021-1818 précise que les tableaux d'avancement établis au titre de 2022 pour l'accès au deuxième ou troisième grade des cadres d'emplois des agents de maîtrise, des agents de police municipale et tout autre cadre d'emplois de catégorie C sont valables jusqu'au 31 décembre 2022.

En d'autres termes, le tableaux établis sur la base des anciennes conditions demeurent valables jusqu'au 31.12.2022.

Dans ce cas, pour le classement d'un agent de catégorie C promu dans l'un des grades d'avancement de l'un de ces cadres d'emplois par la voie de l'avancement de grade, il convient de tenir compte de la situation qui aurait été la sienne s'il avait continué de relever, jusqu'à la date de sa promotion, des dispositions antérieures à celles entrées en vigueur le 1er janvier 2022 (cad les règles classement applicables avant le 1.01.2022) puis s'il avait été reclassé à la date de sa promotion, en application des nouvelles dispositions (cad appliquer à la même date le reclassement statutaire prévu au 1.01.2022 sur le classement établi précédemment)

Compte tenu de cette rédaction, on pourrait être tenté de considérer que ces dispositions ne sont applicables qu'aux tableaux d'avancement qui ont été établis avant le 1^{er} janvier 2022.

Les services du CDG 28 vous préciseront les modalités retenues pour les tableaux qui seraient établis en 2022 dans la circulaire relative à l'avancement de grade qui sera diffusée prochainement.

➔ Dispositions transitoires pour les examens professionnels

L'article 11 du décret n°2021-1818 précise que les examens professionnels pour l'accès aux grades des cadres d'emplois de catégorie C situés en échelles de rémunération C2 ouverts par un arrêté publié avant le 1er janvier 2022 se poursuivent jusqu'à leur terme, conformément aux règles définies pour leur organisation (c'est-à-dire sur le fondement des anciennes dispositions).

5. Les adaptations concernant les nominations des fonctionnaires en C2 suite à concours et dans le 1^{er} grade du NES (catégorie B) suite à concours ou promotion interne

L'article 4 3° du décret n°2021-1818 modifie les conditions de classement en échelle C2 lors d'une nomination (suite à concours) d'un agent qui relevait au préalable de l'échelle C1 (nouveau tableau au III de l'article 4 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016).



Vous trouverez les nouvelles règles de nomination dans la fiche dédiée, téléchargeable sur notre site en partie extranet dans Fiches thématiques/• Nomination stagiaire/ Les règles de classement lors de la nomination stagiaire en C à compter du 1.01.2022

L'article 3 du décret n°2021-1818 modifie également les conditions de classement en catégorie B lors de la nomination par concours ou promotion interne d'un fonctionnaire appartenant à un cadre d'emplois de catégorie C ou de même niveau qui détiennent un grade situé en échelle C1 (nouveau tableau au III de l'article 13 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010).



Vous trouverez les nouvelles règles de classement suite à promotion interne, téléchargeable sur notre site en partie extranet dans « Avancement de grade - promotion interne - reclassement/• Promotion interne/Fiche de classement promotion interne/Catégorie B/ »

D. La bonification d'ancienneté exceptionnelle généralisée

L'article 10 du décret n° 2021-1818 du 24 décembre 2021 prévoit qu'au titre de l'année 2022, une bonification d'ancienneté d'un an est attribuée à tous les fonctionnaires de catégorie C, qui au 1er janvier 2022 :

- relèvent des échelles C1, C2 et C3
- relèvent du cadre d'emplois des agents de maîtrise,
- relèvent du cadre d'emplois des agents de police municipale.

Le décret précise que cette bonification est appliquée, le cas échéant, après le reclassement statutaire effectué conformément aux tableaux ci-dessus.

Cependant ces dispositions ne s'appliquent pas aux auxiliaires de puériculture relevant, au 31 décembre 2021, du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture ni aux auxiliaires de soins relevant, à la même date, de la spécialité aide-soignant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins ; ces agents étant reclassés au 1er janvier 2022 dans des cadres d'emplois de catégorie B.

Exemple : Un agent doté du grade d'adjoint technique dispose d'1 an d'ancienneté dans le 5e échelon au 31/12/2021, IB 361 – IM 335 ;

- Au 01/01/2022, il est reclassé au 4e échelon avec reprise de la moitié de son ancienneté, soit 6 mois, IB 371 – IM 343 ;

- Il se voit ensuite appliquer la bonification d'ancienneté d'1 an, ce qui lui confère 1 an et 6 mois d'ancienneté dans le 4e échelon ;

- En application de la nouvelle grille indiciaire, la nouvelle durée d'ancienneté entre le 4e et le 5e échelon de l'échelle C1 est d'1 an ; L'agent bénéficie donc d'un avancement d'échelon au 5e échelon avec une ancienneté conservée de 6 mois, IB 374 – IM 345.

Les agents qui n'étaient pas dans l'un de ces grades ou cadres d'emplois au 1^{er} janvier 2022 ne peuvent donc bénéficier d'une bonification exceptionnelle.

Exemple : Un agent doté du grade d'adjoint technique nommé le 2 janvier 2022 ne bénéficiera pas de la bonification d'ancienneté. ;

SYNTHESE DE LA REFORME :

Echelles	Grades	Durée de carrière	Revalorisation indiciaire	Bonification d'ancienneté
Echelle C1	Adjoint administratif Adjoint technique Agent social Adjoint du patrimoine Adjoint d'animation Opérateur des APS	Réduction du nombre d'échelon de 12 à 11 Réduction de 2 à 1 an la durée des 2eme au 6 ^e échelon	Revalorisation de tous les échelons	Concerne tous les fonctionnaires
Echelle C2	Adjoint administratif principal de 2ème classe Adjoint technique principal de 2ème classe Agent social principal de 2ème classe ATSEM principal de 2ème classe Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe Auxiliaire de soins principal de 2ème classe =) <i>passage en B au 1.01.22 de ceux relevant de la spécialité aide-soignant</i> Garde champêtre chef Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe Adjoint d'animation principal de 2ème classe Opérateur des APS qualifié	Réduction de 2 à 1 an la durée des 2eme au 6 ^e échelon	Revalorisation de 7 premiers échelons	Concerne tous les fonctionnaires Sauf - Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe - Auxiliaire de soins principal de 2ème classe de la spécialité aide-soignant
Echelle C3	Adjoint administratif principal de 1ere classe Adjoint technique principal de 1ere classe Agent social principal de 1ere classe ATSEM principal de 1ere classe Auxiliaire de puériculture principal de 1ere classe Auxiliaire de soins principal de 1ere classe =) <i>passage en B au 1.01.22 pour ceux relevant de la spécialité aide-soignant (uniquement)</i> Garde champêtre chef principal Adjoint du patrimoine principal de 1ere classe Adjoint d'animation principal de 1ere classe Opérateur des APS principal	Pas de changement	Revalorisation des 2 premiers échelons	Concerne tous les fonctionnaires de la spécialité aide-soignant
Agents de maîtrise	Agent de maîtrise	Réduction de 2 à 1 an la durée des 1 ^{er} au 3 ^e échelon	Revalorisation des 5 premiers échelons	Concerne tous les fonctionnaires
	Agent de maîtrise principal	Pas de changement	Revalorisation des 2 premiers échelons	
Agents de police principal	Gardien brigadier (C2)	Réduction de 2 à 1 an la durée des 2eme au 6 ^e échelon	Revalorisation de 7 premiers échelons	Concerne tous les fonctionnaires
	Brigadier-chef principal	Pas de changement	Revalorisation des 2 premiers échelons	
	Chef de police municipale			

II. LES ACTES A PRENDRE EN PRATIQUE

A. Pour les fonctionnaires de catégorie C au 1^{er} janvier 2022

- Pour les fonctionnaires relevant de l'échelle C 1 (3 premiers échelons) et C 2 (1^{er} échelon), cad ceux ayant un indice majoré inférieur à 343 correspondant à l'indice brut 367 (=indice minimum de traitement au 1.01.2022), la Collectivité doit rémunérer les agents sur l'indice majoré minimum 343.
En principe, il n'y a pas lieu de prendre un acte spécifique pour mettre en œuvre cette paie.
Cependant, si votre trésorerie le demande, la collectivité peut prendre un arrêté individuel actant la rémunération de l'agent sur l'indice minimum de traitement IM 343.



Le CDG n'éditant pas ces modèles, vous trouverez un modèle dans partie extranet dans la rubrique REMUNERATION/ revalorisation du minimum de traitement au 1^{er} janvier 2022.

- Pour vous accompagner dans la mise en œuvre de cette réforme, le CdG 28 vous transmet par la présente, pour les agents en poste au 31/12/2022, les arrêtés édités par ses soins le 10.01.2022 comme suit:

Cadres d'emplois concernés	Actes à prendre suite à la réforme
Tous les grades relevant de l'échelle C 1	Arrêté de reclassement statutaire <u>et</u> indiciaire au 1/01/22 + Arrêté de bonification exceptionnelle d'ancienneté au 1/01/22
Tous les grades relevant de l'échelle C2 et grade de brigadier de police (Sauf les auxiliaires de soins**)	Arrêté de reclassement statutaire <u>et</u> indiciaire au 1/01/22 + Arrêté de bonification exceptionnelle d'ancienneté au 1/01/22
Les 2 premiers échelons des grades relevant de l'échelle C 3	Arrêté de reclassement indiciaire au 1/01/22 + Arrêté de bonification exceptionnelle d'ancienneté au 1/01/22
Tous les grades relevant de l'échelle C3 (Sauf les auxiliaires de soins**)	Arrêté de bonification exceptionnelle d'ancienneté au 1/01/22
Brigadier-chef principal	Arrêté de bonification exceptionnelle d'ancienneté au 1/01/22
Chef de police municipale	Arrêté de bonification exceptionnelle d'ancienneté au 1/01/22
Agent de maîtrise	Arrêté de reclassement statutaire <u>et</u> indiciaire au 1/01/22 + Arrêté de bonification exceptionnelle d'ancienneté au 1/01/22
Agent de maîtrise principal	Arrêté de reclassement statutaire <u>et</u> indiciaire au 1/01/22 + Arrêté de bonification exceptionnelle d'ancienneté au 1/01/22

** les auxiliaires de soins ayant une spécialité autre qu'aide-soignant doivent bénéficier de ces arrêtés. Cependant, le CDG ne pouvant les identifier, il a fait le choix de ne pas les éditer collectivement.

Il appartient à l'employeur de contacter le CdG 28 pour que nos services vous édитent les arrêtés pour les auxiliaires de soins concernés.

Les agents contractuels ne sont pas concernés par ces modifications de carrière. Le CdG n'enverra donc aucun arrêté de reclassement ou de bonification pour eux.

→ Que faire à réception des arrêtés transmis par le CDG ?

- **A réception des arrêtés édités par le CDG 28, il est IMPERATIF que vous vérifiez les informations indiquées dans les arrêtés transmis au regard des éléments en votre possession (et notamment de vérifier la situation actuelle, dans la mesure où elle détermine la situation de reclassement).**

En effet, ces arrêtés ont été édités par le CdG 28 le 10 janvier 2022 au vu des informations transmises par votre collectivité et déjà saisis par nos services. Il est possible que vous ayez omis de nous transmettre certains arrêtés, notamment les arrêtés d'avancement intervenant en fin d'année. Dans ce cas, vous êtes invités à nous les transmettre rapidement afin de procéder à une nouvelle édition des arrêtés de reclassement en adéquation avec la situation de vos agents.

Vous devez prendre ces arrêtés quelque soit la position de votre agent (activité, disponibilité...)



Pour effectuer ces vérifications, nous vous invitons à vous reporter à la présente circulaire ainsi qu'aux grilles indiciaires téléchargeables sur le site du CDG 28.

- **Après avoir effectué ces vérifications, vous pourrez ensuite signer les arrêtés, puis les notifier aux agents et en transmettre une copie sans délai au Centre de Gestion (et au comptable public) afin de mettre à jour la carrière de vos agents.**

Cette dernière étape est importante car elle va conditionner l'évolution régulière de vos agents.

- **Une fois l'arrêté pris, vous devrez également appliquer les nouveaux indices à compter du 1^{er} janvier 2022 et effectuer le cas échéant les rappels nécessaires sur la paie des agents,**

Il est impératif de prendre ces arrêtés, avant de prendre un éventuel avancement d'échelon et de grade ayant une date d'effet en 2022.

→ Les cas spécifiques :

EXPLICATIONS	ACTION A MENER PAR LA COLLECTIVITE
Cas possibles justifiant l'absence de transmission par le CdG d'arrêtés pour certains agents	
<p>Le CDG ne pouvant pas distinguer si ces derniers ont la spécialité aides-soignants ou pas, aucun arrêté n'a été transmis pour les agents relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Si les agents sont sur une autre spécialité qu'aides-soignants, la collectivité doit l'indiquer au CDG afin qu'il vous édite individuellement les arrêtés. ➔ Si les agents ont la spécialité aides-soignants, la collectivité doit attendre que le CDG vous transmette les arrêtés d'intégration dans le nouveau cadre des aides-soignants de catégorie B.
<p>Pour les stagiaires nommés au 1.01.2022, le CDG n'a édité aucun arrêté même pour les agents connus du CDG car le logiciel du CDG ne les a pas pris</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Pour agents fonctionnaires nommés en C2 suite à concours : la collectivité doit procéder à une nouvelle reprise des services antérieurs afin de procéder à un nouveau classement à la nomination conformément au tableau de l'article 4 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016, et retirer l'arrêté de nomination initial et reprendre un nouvel arrêté de nomination tenant compte du nouveau classement. <p>Il faudra ensuite prendre</p> <ul style="list-style-type: none"> - un arrêté individuel de reclassement indiciaire et statutaire au 1.01.22 - et un arrêté de bonification exceptionnelle <p> Vous trouverez des modèles d'arrêté sur le site du CDG, en partie extranet, dans Modeles d'actes/Arrêts et contrats/Remuneration/réforme catégorie C au 1.01.22</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Pour les autres agents, il faut retirer l'arrêté de nomination stagiaire et modifier le classement à la nomination en tenant compte des nouvelles cadences d'avancement d'échelon applicables au 1^{er} janvier 2022 et les indices de classement, du reclassement statutaire au 1.01.22 et de la bonification d'ancienneté exceptionnelle d'un an. Pour eux, il n'y a alors pas lieu de prendre un arrêté de reclassement statutaire, ni l'arrêté portant bonification. <p>La collectivité devra ensuite en adresser une copie au CDG</p>

<p>Pour les stagiaires nommés à compter du 2.01.2022, le CDG n'a édité aucun arrêté même pour les agents connus du CDG car le logiciel du CDG ne les a pas pris</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Pour agents fonctionnaires nommés en C2 suite à concours : la collectivité doit procéder à une nouvelle reprise des services antérieurs afin de procéder à un nouveau classement à la nomination conformément au tableau de l'article 4 du décret n°2016-596 du 12 mai 2016, et retirer l'arrêté de nomination initial et reprendre un nouvel arrêté de nomination tenant compte du nouveau classement → Pour les autres agents, il faut retirer l'arrêté de nomination stagiaire pour modifier le classement à la nomination en tenant compte des nouvelles cadences d'avancement d'échelon applicables au 1^{er} janvier 2022 et les indices de classement. <p>Il est aussi possible de les demander à sa gestionnaire carrière.</p> <p>La collectivité devra ensuite en adresser une copie au CDG. Le CDG adressera alors l'arrêté d'avancement d'échelon auquel la bonification d'ancienneté peut parfois donner droit</p>
<p>Le CDG n'a édité aucun arrêté pour les agents inconnus du CdG (en raison de non-transmission au CdG des arrêtés de nomination ou l'absence de saisie par le CDG avant l'édition des arrêtés)</p>	<ul style="list-style-type: none"> → La collectivité doit transmettre au CdG les arrêtés de mutation ou nomination intervenus → La collectivité doit prendre contact avec votre gestionnaire carrière pour éditer les arrêtés au 1.01.2022 pour les agents qui ont été nommés en 2021
<p>Agents ayant fait l'objet d'un transfert au 1.01.2022 (en raison de non-transmission des actes de transfert au CdG avant l'édition des arrêtés ou l'absence de saisie par le CDG avant l'édition des arrêtés)</p>	<ul style="list-style-type: none"> → La collectivité initiale (si elle existe encore) qui a radié l'agent au 31.12.21 ne doit pas prendre les arrêtés transmis par le CdG, → La collectivité d'accueil devra <ul style="list-style-type: none"> - Transmettre au CdG les arrêtés de transfert - Prendre contact avec son gestionnaire carrière pour éditer les arrêtés de reclassement et de bonification au 1.01.2022 pour les agents concernés <p>La collectivité devra ensuite les adresser au CDG. Le CDG adressera alors l'arrêté d'avancement d'échelon auquel la bonification d'ancienneté peut parfois donner droit.</p>
<p>Pour les agents ayant fait l'objet d'un transfert ou mutation à compter du 01.01.2022 le CDG n'a édité aucun arrêté même pour les agents connus du CDG car le logiciel du CDG ne les a pas pris</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Pour les agents transférés/mutés au 1.01.2022 : La collectivité d'accueil doit prendre : <ul style="list-style-type: none"> - un arrêté individuel de reclassement indiciaire et statutaire au 1.01.22 - et un arrêté de bonification exceptionnelle <p> Vous trouverez des modèles d'arrêté sur le site du CDG, en partie extranet , dans Modeles d'actes/Arretes et contrats/Remuneration/réforme catégorie C au 1.01.22</p> <p>Il est aussi possible de les demander à votre gestionnaires carrière.</p> <p>La collectivité devra ensuite les adresser au CDG. Le CDG adressera alors l'arrêté d'avancement d'échelon auquel la bonification d'ancienneté peut parfois donner droit.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Pour les agents transférés/mutés à compter du 02.01.2022 : La collectivité d'accueil devra vérifier que l'agent a bien été reclassé au 1.01.2022 dans sa précédente collectivité et que son arrêté de mutation par voie de mutation est correct ; A défaut elle devra prendre un arrêté modificatif <p>La collectivité devra ensuite les adresser au CDG. Le CDG adressera alors l'arrêté d'avancement d'échelon auquel la bonification d'ancienneté peut parfois donner droit.</p>
<p>Cas des agents détachés pour stage dans un grade de catégorie B suite à concours ou promotion interne</p>	
<p>Pour les agents de catégorie C qui seraient nommés dans le 1er grade du NES (catégorie B) à compter du 1er janvier 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> → La collectivité doit prendre les arrêtés transmis par le CDG pour le grade de catégorie C dont l'agent reste titulaire → La collectivité doit appliquer les nouvelles règles de classement à la nomination prévue dans le tableau de l'article 13 III du décret 2010-329 du 22 mars 2010 pour prendre (ou refaire l'arrêté de détachement pour stage s'il a déjà été pris).

Cas possibles justifiant une situation actuelle erronée dans l'arrêté de reclassement transmis par le CdG 28

<p>Les agents ont eu une évolution de carrière en fin d'année 2021 et les actes n'ont pas été transmis au CdG avant l'édition des arrêtés de reclassement le 10.01.2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ La collectivité ne doit pas prendre les arrêtés transmis car la situation actuelle et donc la situation de reclassement sont erronées ➔ Elle doit transmettre au CdG les arrêtés manquants, ➔ Elle doit prendre contact avec sa gestionnaire carrière pour éditer les arrêtés au 1.01.2022
---	--

Cas des agents nommés stagiaires en cours de stage au 1.01.2022 et bénéficiant du maintien d'indice personnel

<p>Pour les agents nommés stagiaires bénéficiant du maintien de leur indice antérieur à titre personnel à leur nomination (expressément prévu dans l'arrêté de nomination) =) Cela concerne en général les contractuels nommés stagiaires ou les agents ayant accédé au cadre d'emplois d'agent de maîtrise par promotion interne</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ L'arrêté de reclassement transmis par le CDG ne fait pas apparaître le maintien d'indice à titre personnel : La collectivité doit l'ajouter manuellement sur l'arrêté individuel de reclassement indiciaire et statutaire transmis (revalorisation indiciaire uniquement sur l'indice de classement, et non sur l'indice de rémunération conservé à titre personnel) Elle doit aussi prendre un arrêté de bonification exceptionnelle d'un an. <p>La collectivité devra ensuite les adresser au CDG . Le CDG adressera alors l'arrêté d'avancement d'échelon auquel la bonification d'ancienneté peut parfois donner droit.</p>
---	---

Cas des actes de carrière ayant un effet en 2022 qui ont été pris avant les arrêtés de reclassement transmis

<p>Pour tous vos arrêtés pris à compter du 1^{er} janvier 2022 sur lesquels figurent le cadre d'emplois, le grade et/ou l'ancienneté de l'agent (nomination, arrêt maladie, titularisation, temps partiel...),</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Vous devrez les vérifier, et les retirer le cas échéant, afin de rédiger de nouveaux arrêtés qui tiendront compte des modifications statutaires apportées par cette réforme, et effectuer le cas échéant les régularisations financières
--	--

Cas des agents partant à la retraite en 2022

<p>Agents partant à la retraite en 2022 et pour lesquels le dossier a déjà été transmis à la CNRACL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Si dossier déjà transmis et traité par la CNRACL : Transmettre une demande de révision à la CNRACL et une copie de l'arrêté de reclassement au 1.01.2022, voire de l'arrêté d'avancement d'échelon qui pourrait découler de la bonification, en indiquant le nom prénom NIR de l'agent et type de dossier, à l'appui d'une demande de révision à adresser à la CNRACL – PPMB44 - Rue de Vergne - 33059 Bordeaux Cedex. <p><u>Nota</u> : Concernant les reclassements entraînant un changement de grade et /ou d'échelon, les fonctionnaires devront justifier de la détention effective de la nouvelle situation pendant une durée minimale de 6 mois avant la fin de leurs services valables pour la retraite.</p> <p>Par conséquent, la demande de révision ne doit en principe être effectuée que pour un départ à compter du 1^{er} juillet 2022.</p> ➔ Si dossier déjà transmis et NON traité par la CNRACL : Transmettre l'arrêté de reclassement au 1.01.2022, l'arrêté de bonification le cas échéant , voire de l'arrêté d'avancement d'échelon qui pourrait découler de la bonification, en indiquant le nom prénom NIR de l'agent et type de dossier, à l'appui d'une demande de révision à adresser à la CNRACL – PPMB44 - Rue de Vergne - 33059 Bordeaux Cedex.
---	---

B. Pour les contractuels de catégorie C

→ Pour les agents contractuels de droit public recrutés sur indice majoré inférieur à 343 correspondants à l'indice brut 367 (=indice minimum de traitement au 1.01.2022), la Collectivité doit rémunérer les agents sur l'indice majoré minimum 343.

En principe, il n'y a pas lieu de prendre un acte spécifique pour mettre en œuvre cette paie.

Cependant, si votre trésorerie le demande, la collectivité peut prendre un avenant actant la rémunération de l'agent sur l'indice minimum de traitement IM 343.



Le CDG n'éditant pas ces modèles, vous trouverez un modèle dans partie extranet dans la rubrique REMUNERATION/ revalorisation du minimum de traitement au 1^{er} janvier 2022.

→ La réforme statutaire et indiciaire touchant les agents de catégorie C ne concerne en principe que les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) ; les contractuels n'ayant pas de carrière.

Une réponse ministérielle précise que les réformes statutaires engagées dans la fonction publique, notamment celles liées à la carrière, concernent les seuls fonctionnaires et non les agents contractuels qui ne bénéficient pas, à proprement parler, d'une « carrière » (QE n° 21663 Réponse publiée au JO Sénat du 11 aout 2016).

Par conséquent, il semble que cette réforme suit la même logique et concerne donc, dans la fonction publique territoriale, les seuls fonctionnaires territoriaux.

Cependant, cette réforme peut indirectement concerter les agents contractuels.

La situation doit en principe être à apprécier au cas par cas, au regard du contenu et de la rédaction des contrats.

Il convient en effet de distinguer plusieurs situations :

- Si la rémunération est fixée dans le contrat par un renvoi explicite à l'échelon d'un grade de cadre d'emplois, avec mention de l'indice de rémunération : il y a lieu de prendre un avenant au contrat précisant que l'agent contractuel percevra la rémunération afférente au nouvel indice brut de l'échelon du grade de recrutement à compter du 01/01/2022. L'agent est donc en droit de bénéficier de la revalorisation des grilles indiciaires.

Attention, en l'absence de précisions textuelles, deux possibilités s'offrent à l'autorité territoriale sous réserve de l'appréciation souveraine du juge :

- Soit l'avenant fixe le nouvel indice correspondant à l'échelon prévu au contrat, sans effectuer le reclassement statutaire équivalent à celui prévu pour les fonctionnaires.
- Soit l'avenant fixe l'indice correspondant à l'échelon de reclassement, en application des tableaux de correspondances prévus pour les fonctionnaires.

Dans ce cas, l'agent contractuel sera très avantagé par rapport aux fonctionnaires qui sont généralement reclassés à un échelon inférieur (sauf exception) et à qui on applique l'abattement transfert prime-points (s'ils perçoivent du régime indemnitaire).

Dans ce cas aussi, l'agent contractuel reste avantagé par rapport aux fonctionnaires, puisqu'il bénéficie d'une revalorisation réelle dans la mesure où cette dernière n'est pas réduite par le dispositif « transfert primes/points », qui ne lui est pas applicable.

- Si la rémunération est fixée dans le contrat par référence à un simple indice de rémunération (uniquement), sans référence à un échelon. Ici, les revalorisations indiciaires n'ont en principe aucun impact et ne créent aucune difficulté d'interprétation. L'agent n'a aucun droit à bénéficier d'une revalorisation indiciaire. Néanmoins, vous restez libre de revaloriser la rémunération de l'agent contractuel.

En cas de revalorisation, vous devrez le cas échéant au préalable, redélibérer pour modifier l'indice de rémunération retenu dans la délibération créant le poste, avant de rédiger un avenant au contrat.

* * * * *

Les arrêtés d'avancement d'échelon à la cadence unique et les tableaux d'avancement de grade pour 2022 feront l'objet d'une transmission distincte. Compte tenu de la bonification exceptionnelle, il sera possible que les agents de catégorie C aient un reliquat d'ancienneté.

Je vous prie d'agréer, Madame le Maire, Monsieur le Maire, Madame la Présidente, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations.



Le Président
Bertrand MASSOT