

**Reclassement indiciaire des personnels contractuels des parcs
et de Parcs nationaux de France
PROJET**

FICHE 4

| 11 établissements sans quasi-statut dont deux dérogatoires : | Effectifs contractuels à fin mars 2015 (avant effet des déprécarisations "Sauvadet" en cours) |
|--|--|
| Parc amazonien de Guyane (dérogatoire pour certains emplois) | 71 |
| Parc national de la Réunion (dérogatoire pour certains emplois) | 36 |
| Parc national de la Vanoise | 6 |
| Parc national des Ecrins | 14 |
| Parc national du Mercantour | 16 |
| Parc national de Port Cros y.c Conservatoire botanique méditerranéen de Porquerolles | 25 |
| Parc national des Calanques | 19 |
| Parc national des Cévennes | 21 |
| Parc national des Pyrénées | 9 |
| Parc national de Guadeloupe | 19 |
| Parcs nationaux de France | 14 |

1- Cadre de gestion avant reclassement

Les personnels contractuels de Parcs nationaux de France et des parcs nationaux étaient régis par la note de gestion du 4 mai 2012 relative aux agents contractuels de Parcs nationaux de France, des parcs nationaux et de l'Agence des aires marines protégées jusqu'à son annulation par le Conseil d'État le 22 septembre 2014.

Les parcs et PNF emploient des agents contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat à durée indéterminée (CDI) que l'on peut, selon la nature de leur contrat et la base légale de leur recrutement, répartir selon les catégories suivantes :

- les agents contractuels recrutés sur des emplois permanents en application de l'article 4-2 de la loi du 11 janvier 1984 : ces agents ont été recrutés sur des fonctions relevant de la catégorie A sur CDD. Une partie d'entre eux ayant atteint 6 années de contrat sont aujourd'hui employés sur des CDI ;
- les agents contractuels recrutés en application de l'article 6.1 de la loi du 11 janvier 1984 sur des fonctions correspondant à un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet (elles n'excèdent pas 70 % d'un temps complet). Ils ont été recrutés en CDD ou en CDI ;
- les agents sous contrat à durée déterminée ou indéterminée de catégorie B et C recrutés en application de l'article 4-1 de la loi du 11 janvier 1984 sur des fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- les agents contractuels recrutés en application de l'article 3-2 de la loi du 11 janvier 1984 sur les emplois dérogatoires du Parc amazonien de Guyane et du Parc national de La Réunion ;

Leur rémunération est exprimée dans le contrat en points d'indice majoré (IM). Les contrats établis sont généralement exclusifs de toute prime. Les agents contractuels peuvent le cas échéant percevoir le supplément familial de traitement (SFT), la prime de transports et l'indemnité de résidence (IR) lorsqu'ils remplissent les conditions. Une sur-rémunération outre-mer est versée aux agents des parcs ultramarins.

En vertu de la note de gestion annulée par le Conseil d'État, un réexamen de la rémunération des agents avait lieu au minimum au moment du renouvellement triennal du contrat pour les agents sous CDD et au minimum à

la date anniversaire triennale du contrat initial lorsque l'agent bénéficiait d'un CDI. La rémunération des agents pouvait évoluer, à chaque réexamen, pour un même niveau de fonction, en tenant compte des responsabilités assurées par l'agent sur son poste, de son niveau d'expertise et de sa manière de servir à l'intérieur d'un faisceau compris entre une droite plancher et une droite plafond, en lien avec l'évolution professionnelle et la manière de servir des agents.

Lorsqu'un agent accédait à un niveau de fonctions supérieur dans un même établissement ou dans un des autres établissements concernés par la note de gestion, il était reclassé dans la catégorie correspondante et sa rémunération pouvait évoluer dans les limites des deux droites de cette catégorie.

2- Répartition des effectifs par catégorie

Les effectifs contractuels des parcs et de PNF (avant déprécarisations Sauvadet en cours) se répartissent conformément au tableau ci-dessous :

| | total | dont | | Sous-total si tous les déprécarisables au titre de 2014 et 2015 sont effectivement déprécarisés | dont | | |
|---------------|-------|---|---|---|-------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| | | déprécarisation au titre 2014, en cours de finalisation effective en 2015 | susceptibles d'être déprecarisés fin 2015 et courant 2016, au titre des déprec 2015 | | Recrutés en dérogatoire | Recrutés en droit commun | |
| | | | | | | avant déprécarisation en cours | si tous sont déprécarisés |
| C | 94 | 9 | 0 | 85 | 48 | 46 | 37 |
| B | 49 | 3 | 0 | 46 | 21 | 28 | 25 |
| A tech | 96 | 21 | 7 | 68 | 0 | 96 | 68 |
| A adm | 13 | 0 | 3 | 10 | 0 | 13 | 10 |
| total des A | 109 | 21 | 10 | 78 | 0 | 109 | 78 |
| total général | 252 | 33 | 10 | 209 | 69 | 183 | 140 |

Commentaires

- il y a 252 agents à ce jour.
- l'effectif maximal susceptible d'être déprécarisé au titre de 2014 (33, en cours de finalisation en 2015) et de 2015 (10, à venir en partie d'ici mise en place quasi-statut) est de 43 agents, ce qui porterait l'effectif minimal à 209 agents susceptibles d'intégrer le quasi-statut. Le nombre réel devrait probablement être de l'ordre de 225 agents concernés par le quasi-statut AFB au 1er janvier 2016.
- 69 agents ont été recrutés à titre dérogatoire (en catégorie C et B dans deux des parcs ultramarins)
- 183 agents ont été recrutés en application des règles de droit commun
- il y a 126 ultramarins (109 si tous ceux qui sont éligibles sont déprécarisés au titre de 2014 et 2015) soit plus de la moitié du public concerné.

3- Modalités de reclassement proposées

Tous les agents ont été reclassés y compris ceux qui sont susceptibles d'intégrer un corps de fonctionnaire par déprécarisation, compte-tenu de l'incertitude quant au choix des agents concernés.

- Reclassement dans la grille

Le reclassement s'effectue selon la catégorie à laquelle les agents appartiennent :

- personnels d'exécution (C)
- personnels administratifs et techniques assurant des fonctions d'administration ou de gestion, ou des fonctions techniques spécialisées et personnels assurant des fonctions d'encadrement ou dont les fonctions impliquent une technicité et une polyvalence particulière (B) ;
- cadres de niveau intermédiaire et les cadres dirigeants (A, A+).

Pour chaque catégorie, le reclassement s'effectue dans le premier ou le second niveau en fonction de critères détaillés ci-après catégorie par catégorie.

- **Reclassement dans l'échelon**

Pour le reclassement dans l'échelon, il est proposé de prendre comme référence **la rémunération globale brute actuelle (RGBA)** des agents, hors sur-rémunération outre-mer pour les ultramarins, et hors éléments liés au poste (indemnité de résidence) ou personnellement à l'agent (GIPA, SFT) et de diviser celle-ci en deux parts :

- une part indemnitaire calculée à partir d'un taux prime dont le montant varie en fonction de la grille d'accueil de l'agent ;
- une part indiciaire permettant de reclasser l'agent à un échelon dans la grille d'accueil correspondant à son niveau de fonction. Cette part indiciaire est calculée selon les modalités suivantes :

$$(RGBA \times (1 - \text{taux de prime})) / 12 = \text{rémunération brute mensuelle de l'agent hors prime (RBMHP)}$$

Chaque agent est reclassé dans sa grille d'accueil à l'échelon correspondant à sa RBMHP s'il en existe une ou à l'échelon correspondant à la RBMHP immédiatement supérieure.

Après reclassement la nouvelle rémunération brute globale (NRBG) de l'agent est donc la suivante :

$$\text{NRBG} = \text{RBMHPRE (celle correspondant à l'échelon de reclassement)} + \text{part indemnitaire précédemment calculée} + \text{s'il y a lieu (sur-rémunération outre-mer, indemnité de résidence, GIPA, SFT)}.$$

Il est proposé d'ajouter une clause de sauvegarde :

Si la RBMHP d'un agent reclassé au niveau 1 est supérieure à celle correspondant à l'échelon sommital de la grille de niveau 1, l'agent est reclassé dans la grille de niveau 2 avec une RBMHP calculée avec le taux de prime correspondant à la grille de niveau 2.

Si la RBMHP d'un agent reclassé au niveau 2 est supérieure à celle correspondant à l'échelon sommital de la grille de niveau 2, il sera versé à l'agent une indemnité compensatrice.

- **Reprise de l'ancienneté pour l'avancement de grade et la promotion**

Il sera proposé que des services accomplis en tant que contractuels, antérieurement au reclassement dans le quasi-statut soient considérés comme des services ayant été accomplis dans le quasi-statut d'accueil. Une disposition dans ce sens sera inscrite dans le quasi-statut.

3-1 Personnels d'exécution (catégorie C)

Le taux de prime retenu pour servir de construction au reclassement est de 10 % pour le 1^{er} niveau et de 13 % pour le second niveau. Ces taux sont totalement théoriques et n'ont aucune incidence sur la rémunération servie aux agents.

Il est proposé de reclasser tous les agents au niveau 1 de la grille, sauf si leur ancienneté contractuelle de droit public est supérieure à 20 ans, auquel cas ils sont reclassés au niveau 2 de la grille : le reclassement au niveau 2 concerne alors 11 agents, soit 11,7 % de l'ensemble de la population des 94 C.

Tous les agents sont reclassés dans leur grille à l'échelon correspondant à sa RBMHP s'il en existe une ou à l'échelon correspondant à la RBMHP immédiatement supérieure.

3-2 Personnels administratifs et techniques (catégorie B)

Le taux de prime retenu pour servir de construction au reclassement est de ~~18~~16 % pour le 1^{er} niveau et de ~~20~~17 % pour le second niveau. Ces taux sont totalement théoriques et n'ont aucune incidence sur la

rémunération servie aux agents.

Seuls sont reclassés au niveau 2 :

- les agents dont le contrat stipule qu'ils exercent des fonctions de niveau équivalent B + ou B supérieur / 2ème niveau
- les agents ayant plus de 25 ans d'ancienneté contractuelle de droit public

Tous les autres agents sont reclassés au niveau 1 de grille.

Le reclassement en niveau 2 concerne alors 13 agents, soit 26,5 % de l'ensemble de la population des 49 B.

Tous les agents sont reclassés dans leur grille à l'échelon correspondant à sa RBMHP s'il en existe une ou à l'échelon correspondant à la RBMHP immédiatement supérieure.

3-2 cadres de niveau intermédiaire et cadres dirigeants (A, A+)

Les taux de prime retenus pour servir de construction au reclassement sont les suivants :

- spécialiste niveau 1 : 2517 %
- spécialiste niveau 2 : 2818 %
- expert niveau 1 : 3016 %
- expert niveau 2 : 3518 %

Ces taux sont totalement théoriques et n'ont aucune incidence sur la rémunération servie aux agents.

Aucun agent est reclassé au niveau 2 de la grille des experts.

Est Sont reclassés au 1^{er} niveau de la grille des experts les seul 3 agents exerçant les fonctions suivantes :

- délégué d'un directeur de parc
- directeur adjoint de groupement d'intérêt public
- secrétaire général d'un parc

Sont reclassés au niveau 2 de la grille des spécialistes les seuls personnels exerçant les fonctions suivantes :

- chef d'un service d'au moins 4 personnes
- chef d'une unité territoriale d'au moins 8 personnes

Le reclassement en niveau 2 concerne alors 14 agents, soit 13,8 % de l'ensemble de la population des 109 A.

Tous les autres agents sont reclassés au niveau 1 de la grille des spécialistes.

Tous les agents sont reclassés dans leur grille à l'échelon correspondant à sa RBMHP s'il en existe une ou à l'échelon correspondant à la RBMHP immédiatement supérieure.