

Rapport au Premier ministre

Projet de décret fixant les dispositions de reclassement applicables aux agents contractuels de certains établissements publics de l'environnement

Contexte

En septembre 2013, le Président de la République a décidé la mise en place de l'Agence française pour la biodiversité (AFB), établissement public qui réunit l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA), l'Atelier technique des espaces naturels (ATEN), l'Agence des aires marines protégées (AAMP), l'établissement public Parcs nationaux de France (PNF), le service de l'inventaire du Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) ainsi qu'une partie de certaines associations environnementales. La création de cette agence est prévue par le titre III du projet de loi pour la reconquête de la biodiversité de la nature et des paysages.

Dans un cercle très rapproché se trouvent d'autres établissements, l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) et le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (CELRL), les parcs nationaux et l'établissement public du marais poitevin.

Le titre III de ce texte prévoit la création d'un cadre de gestion pour les personnels contractuels de l'AFB, également applicable à ces deux établissements de la sphère environnement. En effet, la pleine réussite de la création de l'AFB passe par une intégration réussie des personnels contractuels de l'environnement. Le cadre de gestion commun proposé y contribue en simplifiant la gestion et le déroulement de carrière des personnels et en favorisant la mobilité entre les établissements concernés.

En septembre 2014, il a été également convenu d'assortir la mise en place de ce cadre de gestion d'une réévaluation des missions et catégories de personnels devant relever, dans ces établissements, de modalités particulières de recrutement en application du décret-liste dérogatoire du 18 janvier 1984. Le retrait de certaines missions du décret-liste dérogatoire devenu effectif par décret n°2015-1154 du 16 septembre 2015 rend possible le recrutement de fonctionnaires sur les missions retirées et la titularisation des contractuels concernés sur la base du dispositif de la « loi Sauvadet », lequel doit être prolongé par le projet de loi « Déontologie, droits et obligations des fonctionnaires ».

Pour mettre en œuvre le cadre de gestion commun, trois décrets sont nécessaires :

- le présent projet de décret fixant les dispositions particulières applicables aux agents contractuels de certains établissements publics de l'environnement ;
- le projet de décret fixant les dispositions de reclassement applicables aux agents contractuels de certains établissements publics de l'environnement ;
- le projet de décret fixant le régime indemnitaire applicable aux agents contractuels de certains établissements publics de l'environnement.

Objet du décret

Le présent projet de décret fixe les dispositions de reclassement applicables aux agents contractuels de certains établissements publics de l'environnement.

Son **article 1^{er}** précise que les agents contractuels régis par le décret fixant les dispositions particulières applicables aux agents contractuels de certains établissements publics de l'environnement sont reclassés dans leur nouveau cadre de gestion dans les conditions prévues par le chapitre II du présent décret.

Il s'agit des agents de l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA), de Parcs nationaux de France (PNF), de l'agence des aires marines protégées (AAMP) et du groupement d'intérêt public « ateliers techniques espaces naturels » concernés par la création de l'Agence française pour la biodiversité (AFB), du Conservatoire du littoral et des rivages lacustres, de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage, des parcs

nationaux et de l'établissement public du marais poitevin qui occupent des fonctions qui correspondent à un besoin permanent au sens des articles 3-2, 4, 6, 6 quinquies et 6 septies de la loi du 11 janvier 1984, à savoir les agents contractuels recrutés :

- pour l'exercice des missions inscrites sur le décret-liste dérogatoire, directement en CDI ou en CDD au choix de l'employeur (art 3-2) ;
- pour l'exercice de missions lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, en CDD puis en CDI en cas de renouvellement au-delà de 6 ans (art 4-1) ;
- pour des emplois de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, en CDD puis en CDI en cas de renouvellement au-delà de 6 ans (art 4-2) ;
- pour des besoins à temps incomplet dont la durée hebdomadaire n'excède pas 70% d'un service à temps complet, en CDD ou en CDI (art 6) ;
- pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, en CDD pour une durée maximale d'un an prolongeable éventuellement une fois (art 6 quinquies) ;
- en cas de transfert d'une activité publique vers une autre, en CDD ou en CDI selon la nature du contrat de l'agent à l'origine (art 6 septies).

Environ 900 agents contractuels répondent à ces critères.

Les tableaux de l'article 20 du décret fixant les dispositions particulières applicables aux agents contractuels de certains établissements publics de l'environnement qui fixent pour chaque catégorie d'emplois la durée de service requise dans chaque échelon pour accéder à l'échelon supérieur doivent, pour le reclassement, être complétés d'échelons provisoires afin de tenir compte de la situation antérieure des agents et de leur disparité. Cette disposition est prévue à **l'article 2** avec l'objectif d'éviter les inversions de carrière et de limiter les effets d'aubaine liés au reclassement. En effet, certains agents bénéficient de grilles indiciaires qui débutent en dessous des grilles indiciaires mises en place par le cadre de gestion commun.

Au total, huit échelons provisoires sont créés.

L'article 3 prévoit de fixer l'échelonnement indiciaire de ces grilles indiciaires par arrêté interministériel.

Le projet de décret prévoit deux modes de reclassement dans le nouveau cadre de gestion, un premier pour les agents déjà régis par un cadre de gestion (à l'office national de la chasse et de la faune sauvage, à l'office national de l'eau et des milieux aquatiques et au Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres) et un second pour ceux dont la rémunération est simplement exprimée dans leur contrat en points d'indice majoré.

- Règles relatives au reclassement des agents déjà régis par un cadre de gestion

Les agents déjà régis par un cadre de gestion sont reclassés de grille à grille en application des **articles 4 à 7**, en fonction de leur grille indiciaire antérieure. Des tableaux de reclassement déterminent la situation d'origine au sein de leur grille d'appartenance et celle d'arrivée au sein du présent cadre de gestion commun, ainsi que les modalités de conservation de l'ancienneté des agents dans leur nouvel échelon. Le système retenu est identique à celui pratiqué pour des reclassements statutaires de fonctionnaires.

L'article 4 prévoit les tableaux de reclassement applicables aux agents régis par le décret n°98-1262 du 29 décembre 1998 portant statut des personnels contractuels de l'ONCFS.

L'article 5 fait de même avec les tableaux de reclassement applicables aux agents régis par le décret n°2000-792 du 24 août 2000 portant statut des personnels contractuels de l'ONEMA.

L'article 6 précise les modalités de reclassement des gardes-pêche de deuxième catégorie régis par le décret n°86-574 du 14 mars 1986 portant statut des gardes-pêche. Il concerne un agent contractuel de l'ONEMA, qui n'a pas été intégré dans le corps des adjoints techniques de l'environnement. Il est reclassé au premier niveau de la

catégorie C, à l'indice égal ou à défaut immédiatement supérieur.

Les agents régis par le règlement du personnel du CELRL du 20 avril 1976 sont quant à eux reclassés selon les tableaux de reclassement prévus à **l'article 7**.

- Règles relatives au reclassement des agents non régis par un cadre de gestion

Le reclassement des agents dont la rémunération est exprimée dans leur contrat en points d'indice majoré s'effectue en deux étapes :

- une première pour déterminer leur niveau de reclassement dans la catégorie hiérarchique à laquelle ils appartiennent. Dans ce cas, le reclassement s'effectue en fonction de critères adaptés à la population concernée et au niveau des fonctions exercées.

- dans une seconde étape, le reclassement est finalisé par la détermination de l'échelon du niveau d'accueil. Cet échelon correspond à celui dont la rémunération est égale ou immédiatement supérieure à sa rémunération brute globale antérieure, diminuée d'une décote constituant la base de leur futur régime indemnitaire. Cette décote varie selon la catégorie et le niveau auxquels appartiennent les agents.

Ainsi, pour la première étape, **l'article 8-I et 8-II** prévoit que ces agents contractuels sont reclassés selon la catégorie hiérarchique à laquelle ils appartiennent (B ou C) dans les conditions suivantes :

- Pour les agents de catégorie C, les agents réunissant plus de 20 ans d'ancienneté en tant que contractuel de droit public sont reclassés au deuxième niveau. Les autres agents de catégorie C sont reclassés au premier niveau.

- Pour les agents de catégorie B, les agents réunissant plus de 25 ans d'ancienneté en tant que contractuel de droit public sont reclassés au deuxième niveau, ainsi que ceux dont le contrat stipule qu'ils exercent des fonctions de deuxième niveau. Les autres agents de catégorie B sont reclassés au premier niveau.

De même, **l'article 8-III** prévoit que la première étape du reclassement des agents de catégorie A et A+ s'effectue selon le niveau de fonctions exercées, dans des conditions fixées par arrêté ministériel.

Pour mettre en œuvre la seconde étape, **l'article 9** définit la rémunération antérieure prise en compte pour reclasser l'agent dans l'échelon correspondant à son niveau et à sa catégorie hiérarchique. Il s'agit de la rémunération brute annuelle antérieure de l'agent, composée des éléments de rémunération suivants :

- le traitement indiciaire, minoré le cas échéant de la majoration Outre-Mer,
- toute prime ou indemnité, à l'exclusion de tout élément de rémunération accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail, aux frais de transport, à l'intéressement collectif, au temps de travail et de tout versement à caractère exceptionnel.

Afin de tenir compte des modalités de rémunération de ces agents, qui sont pour leur quasi-totalité rémunérés sur la seule base d'un indice majoré qui tient compte de l'absence de versement d'un régime indemnitaire, un abattement de la rémunération antérieure de l'agent est effectué afin de décomposer celle-ci en deux parts : une part indiciaire et une partie indemnitaire. Les taux d'abattement varient selon le niveau et la catégorie hiérarchique de reclassement de l'agent (**article 9-II**). Il serait en effet inéquitable vis-à-vis des agents disposant d'un traitement indiciaire et d'un régime indemnitaire de prendre en compte dans son intégralité la rémunération antérieure des agents pour fixer leur échelon de reclassement. Cela reviendrait à leur attribuer deux fois l'équivalent d'un régime indemnitaire, ce qui serait par ailleurs très coûteux.

L'article 10 précise que les agents ainsi reclassés bénéficient d'une conservation de leur ancienneté depuis la dernière revalorisation de leur traitement indiciaire, dans la limite de la durée de leur échelon d'accueil. Cette disposition permet une équité de traitement avec les agents disposant d'un cadre de gestion et qui bénéficient d'une telle disposition lors de leur reclassement.

L'article 11 prévoit une double clause de sauvegarde dans le cadre du reclassement :

- si la rémunération antérieure brute de l'agent reclassé au premier niveau de sa catégorie est supérieure à celle correspondant à l'échelon sommital de sa grille de reclassement, l'agent est reclassé au deuxième niveau de sa grille,

- si la rémunération antérieure brute de l'agent reclassé au deuxième niveau de sa catégorie est supérieure à celle correspondant à l'échelon sommital de sa grille de reclassement, l'agent bénéficie d'une indemnité compensatrice pour tenir compte de la différence.

Cette indemnité compensatrice sera réduite en cas d'augmentation de traitement résultant d'une augmentation de la valeur du point d'indice, d'un avancement d'échelon ou de promotion de catégorie.

Cette clause de sauvegarde permet de régler les quelques situations pour lesquelles le reclassement indiciaire des agents contractuels les conduit à un traitement indiciaire inférieure à celui dont ils bénéficiaient, une fois la ventilation de leur rémunération antérieure opérée.

Par ailleurs, **l'article 12** garantit aux agents contractuels ne bénéficiant précédemment d'aucun cadre de gestion une rémunération au moins identique à celle dont ils bénéficiaient auparavant. **L'article 12** prévoit que le traitement indiciaire issu du reclassement auquel s'ajoute l'abattement prévu à l'article 8, étant précisé que ce dernier sera versé sous la forme d'un régime indemnitaire, ne peut pas être inférieur à la rémunération brute mensuelle antérieure de l'agent telle que définie à **l'article 9**.

L'article 13 prévoit quant à lui une reprise des services accomplis précédemment par les agents dans le niveau de reclassement, pour l'examen des conditions d'avancement de niveau et de promotion de catégorie.

- Abrogation des textes antérieurs

Enfin, **l'article 14** abroge les trois décrets antérieurs portant statut des personnels contractuels de l'ONCFS, de l'ONEMA et des gardes-pêche de l'ONEMA, puisque ces textes n'ont plus lieu de perdurer.

Tel est l'objet du présent projet de décret fixant les dispositions de reclassement applicables aux agents contractuels de certains établissements publics de l'environnement.