



Réunion PPCR et RIFSEEP, 7-8 novembre 2016



PPCR
et
RIFSEEP

PPCR

CARRIERE

GRADE

(ne pas confondre les échelles
de rémunération C1, C2 et C3 ...)

OBLIGATOIRE

RIFSEEP

REGIME INDEMNITAIRE

FONCTION

... avec les groupes
de fonctions C1 et C2)

OBLIGATOIRE

(si la collectivité a un régime
indemnitare ou si elle souhaite
en mettre un en place)
sinon FACULTATIF

PPCR (protocole relatif à la modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations)

Textes

Transfert primes/points

- [Décret n° 2016-588 du 11 mai 2016](#) portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points »)
- [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

Catégorie C

- [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° 2016-604 du 12 mai 2016](#) fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale
- [Décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016](#) modifiant, pour la fonction publique territoriale, certains dispositions générales relatives aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de fonctionnaires 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 territoriaux
- [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

Catégorie B

- [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° 2016-601 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

Catégorie B (médico-sociale)

- [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° 2016-597 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° 2016-602 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

Catégorie A (médico-sociale)

- [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° 2016-605 du 12 mai 2016](#) modifiant le décret n° 2013-492 du 10 juin 2013 portant échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs

Les objectifs

- Renforcer **l'unité** de la fonction publique (harmonisation des durées d'avancement, par exemple).
- Le protocole met en place une **restructuration des grilles de rémunération** des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C, qui sera mise en oeuvre de 2016 à 2020 afin de **mieux reconnaître les qualifications** des fonctionnaires et de leur garantir des **carrières plus valorisantes**.
- Les signataires de l'accord affirment leur volonté d'orienter la politique de rémunération **prioritairement sur le traitement indiciaire**, en engageant un premier mouvement de transfert d'une partie des primes versées aux agents vers les grilles.

Principales mesures :

- 1. Transformation d'une partie des primes en points**
(entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2020)
- 2. Mise en place d'un cadencement unique d'avancement d'échelon**
(suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale)
- 3. Restructuration et revalorisation des grilles des catégories A, B, C**
(entre 2016 et 2020)

1- Transformation d'une partie des primes en points indiciaires.

Objectif : opérer un rééquilibrage entre le traitement indiciaire et les primes et indemnités

Prévision : en attente des textes modifiant l'échelonnement indiciaire des cadres d'emplois de catégorie A

Catégorie	Cadres d'emplois	Date d'effet	Nombre de points ajoutés	Montant maximal ANNUEL de l'abattement	Montant maximal MENSUEL de l'abattement
A	Cadres d'emplois médico-sociaux <ul style="list-style-type: none"> ■ Puéricultrices cadres de santé ■ Puéricultrices (relevant du décret n° 92-859 du 26-08-1992) ■ Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux ■ Infirmiers en soins généraux ■ Cadres de santé para-médicaux ■ Puéricultrices (relevant du décret n° 2014-923 du 18/08/2014) 	1 ^{er} janvier 2016	+ 4 pts	- 167 € plafond transitoire (soit - 3 pts d'indice pour tenir compte des cotisations)	-13,92 €
		1 ^{er} janvier 2017	+ 5 pts (en + des 4 pts de 2016)	- 389 € (soit -222 € en + des -167 € de 2016) (soit - 4 pts d'indice en + des - 3 pts de 2016)	- 32,42 €
	Autres cadres d'emplois <ul style="list-style-type: none"> ■ Administrateurs ■ Attachés ■ Ingénieurs en chef ■ Ingénieurs ■ Directeurs d'établissements d'enseignement artistique ■ Professeurs d'enseignement artistique ■ Conservateurs du patrimoine ■ Conservateurs de bibliothèques ■ Attachés de conservation du patrimoine ■ Bibliothécaires ■ Médecins ■ Psychologues ■ Sages-femmes ■ Biologistes, vétérinaires et pharmaciens ■ Conseillers des activités physiques et sportives 	1 ^{er} janvier 2017	+ 4 pts	- 167 € plafond transitoire (soit - 3 pts d'indice pour tenir compte des cotisations)	- 13,92 €
		1 ^{er} janvier 2018	+ 5 pts (en + des 4 pts de 2017)	- 389 € (soit -222 € en + des -167 € de 2017) (soit - 4 pts d'indice en + des - 3 pts de 2017)	- 32,42 €

Catégorie	Cadres d'emplois	Date d'effet	Nombre de points ajoutés	Montant maximal ANNUEL de l'abattement	Montant maximal MENSUEL de l'abattement
B	<p>Cadres d'emplois relevant du nouvel espace statutaire (NES)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Animateurs ■ Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ■ Assistants d'enseignement artistique ■ Chefs de service de police municipale ■ Educateurs des APS ■ Rédacteurs ■ Techniciens <p>Cadres d'emplois médico-sociaux</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Infirmiers ■ Techniciens paramédicaux <p>Cadres d'emplois sociaux</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Assistants socio-éducatifs ■ Educateurs de jeunes enfants ■ Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux 	1 ^{er} janvier 2016	+ 6 pts	- 278 € (soit - 5 pts d'indice pour tenir compte des cotisations)	- 23,17 €
C	<p>Cadres d'emplois échelles C1, C2 et C3</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Adjoints administratifs ■ Adjoints d'animation ■ Adjoints techniques ■ Adjoints techniques des établissements d'enseignement ■ Adjoints du patrimoine ■ Agents sociaux ■ Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ■ Auxiliaires de soins ■ Auxiliaires de puériculture ■ Gardes champêtres <p>Cadre d'emplois échelles spécifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Agents de maîtrise 	1 ^{er} janvier 2017	+ 4 pts	- 167 € (soit - 3 pts d'indice pour tenir compte des cotisations)	- 13,92 €

En attente:
Agent de police municipale

Rappel sur bulletin de salaire de septembre

Salaire de base : + 6 pts en septembre

Rappel salaire de base : + 6 pts de janvier à août

Transfert primes / points : abattement septembre

Rappel transfert primes / points : abattement de janvier à août

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIE

Valeur du point : 66,8066

N° :
 Fonction :
 Qualif. (Titulaire TC) :
 Grade / Rédacteur :
 Echelle : Rédacteur
 Echelon / Echelon n° 9 :
 Index brut / Majoré : 464400
 Heures hebdo : 39h 00min
 Périonyme :
 Effectif(x) S.F.T. : 1
 Date de paiement 09/09/16

Période : Septembre 2016

Élément de paie	Base de calcul	Calcul du salaire		Charges patronales	
		Taux	Montant	Taux	Montant
Salaire de base	406,00	35,000	1 891,17		
Rappel salaire de base			222,56		
Supplément familial de traitement	2 091,47		2,29		
IFTS Rédacteur			178,70		
Participation Employeur			15,00		
Transfert Primes/Points Catégorie B	278,00		-23,17		
Rappel Transfert Primes/Points Catégorie B			-185,36		
Salaire brut fiscal			2 101,19		
Salaire net (IRRS&F IFT)			2 113,73		
Mandat salaire	2 113,73			11,500	243,06
Allocations familiales	2 091,47			2,29	148,89

Salaire de base	406,00	35,000	1 891,17
Rappel salaire de base			222,56
Supplément familial de traitement	2 091,47		2,29
IFTS Rédacteur			178,70
Participation Employeur			15,00
Transfert Primes/Points Catégorie B	278,00		-23,17
Rappel Transfert Primes/Points Catégorie B			-185,36
Salaire brut fiscal			2 101,19

Cumuls annuels				Nb. heur. mens	Net à payer
Heures	Brut	Av. naturs	Net impos.		
1365h 02min	18 508,23		15 851,71	15h 40min	1 609,07



BULLETIN DE SALAIRE

SALARIE Valeur du point : 55,8800

N° Sécurité Sociale :
 Fonction :
 Qualité : Stagiaire TC CHRAQL
 Grade :
 Indice brut / Majoré : 352/329 Echelon : Echelon n° 2
 Heures hebdo : 35h 00mn
 Patronyme :
 Date de paiement : 31/07/16

siège
 Domiciliation :
 Références bancaires :

Période : Juillet 2016

Échelon 2
 IB : 352
 IM : 329

IAT inchangée : 88,83 €

Élément de paie	Base de calcul	Calcul du salaire		Charges patronales	
		Taux	Montant	Taux	Montant
Indemnité d'Administration et de Technique	1 058,00		88,83		
Salaires			1 837,60		
Salaires soumis URSSAF FPS			1 832,50		
Indemnité	1 832,50			11,800	116,24
Allocations familiales	1 532,50			3,250	80,46
P.N.A.L. Totale n° 1	1 532,50			0,800	7,68
Transport	1 532,50			0,800	9,79
Contributions Solidarité Autonome	1 532,50			0,300	4,60
Salaires soumis retraite CHRAQL	1 532,50	9,940	-152,35		
CHRAQL - Retenue Salaire	1 532,50			30,800	468,89
CHRAQL - Contribution Patronale	1 532,50			0,400	6,13
A.T.S.A.C.L.	1 532,50			5,000	8,23
R.A.F.P.	1 532,50			0,000	0,00
C.N.F.P.T.	1 532,50			0,000	0,00
CSG déductible	1 582,48	5,100	-81,21		
CSG déductible totale	16,27	5,100	-81,21		
Salaires net imposable			1 387,48		
Invalidité Covid3			-30,08		
Tickets Repas	19,00	2,500	-25,00		
CSG non déductible	1 882,48	2,400	-30,22		
CSG non déductible Totale	16,27	2,400	-30,22		
C.R.D.S	1 882,48	0,300	-7,90		
CHOS SUR totale	16,27	0,300	-0,08		
Total des retenues			-341,33		772,24

Cumuls annuels				Nb. hour. mens
Heures	Brut	Av. nature	Net impos.	
1051h 41mn	11 392,68		9 725,43	151h 40mn
Net à payer				1 295,75

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIE Valeur du point : 55,8800

N° Sécurité Sociale :
 Fonction :
 Qualité : Stagiaire TC CHRAQL
 Grade :
 Indice brut / Majoré : 361/335 Echelon : Echelon n° 2
 Heures hebdo : 35h 00mn
 Patronyme :
 Date de paiement : 31/10/16

siège
 Domiciliation :
 Références bancaires :

Période : Octobre 2016

+ 6 pts
 Échelon 2
 IB : 361
 IM : 335

Abattement : - 23,17 €

Élément de paie	Base de calcul	Calcul du salaire		Charges patronales	
		Taux	Montant	Taux	Montant
Indemnité d'Administration et de Technique	1 588,01		88,83		
Salaires			1 940,38		
Salaires soumis URSSAF FPS			1 930,45		
Indemnité	1 930,45			11,800	178,48
Allocations familiales	1 588,01			0,809	81,82
P.N.A.L. Totale n° 1	1 588,01			0,809	7,83
Transport	1 588,01			0,809	9,39
Contributions Solidarité Autonome	1 588,01			0,300	4,68
Salaires soumis retraite CHRAQL	1 588,01	9,940	-155,11		
CHRAQL - Retenue Salaire	1 588,01			30,800	477,50
CHRAQL - Contribution Patronale	1 588,01			0,400	6,24
A.T.S.A.C.L.	1 588,01			5,000	8,23
R.A.F.P.	1 588,01			0,000	0,00
C.N.F.P.T.	1 588,01			0,000	0,00
CSG déductible	1 587,55	5,100	-81,42		
CSG déductible totale	16,27	5,100	-81,42		
Salaires net imposable			1 406,06		
Invalidité Covid3			-30,08		
Tickets Repas	19,00	2,500	-20,00		
CSG non déductible	1 587,55	2,400	-38,54		
CSG non déductible Totale	16,27	2,400	-38,54		
C.R.D.S	1 587,55	0,300	-7,86		
CHOS SUR totale	16,27	0,300	-0,08		
Total des retenues			-328,48		785,29

Pas de perte de salaire : + 8,23 €

Cumuls annuels				Nb. hour. mens
Heures	Brut	Av. nature	Net impos.	
1516h 42mn	16 352,78		13 948,07	151h 40mn
Net à payer				1 303,98

Champ d'application

- Les **fonctionnaires** titulaires et stagiaires ayant un régime indemnitaire sont concernés par les revalorisations et abattements.
- Les **fonctionnaires** titulaires et stagiaires sans régime indemnitaire ne sont concernés que par les revalorisations.
- Les **contractuels** de droit public sont exclus du dispositif d'abattements même s'ils bénéficient d'un régime indemnitaire. Mais sont-ils concernés par les revalorisations indiciaires ?
 - Si le contrat prévoit une rémunération par rapport à un IB, dans ce cas, l'agent reste rémunéré par rapport à l'IM correspondant à cet IB.
 - Si le contrat prévoit une rémunération par rapport à l'indice correspondant à l'échelon X, dans ce cas, l'agent bénéficie de la revalorisation indiciaire correspondant à l'échelon (*ex : agent rémunéré sur la base du 6^{ème} échelon du grade de rédacteur*).

Maintien d'indice

Le décret n° 2016-1124 du 11 août 2016 vise, dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, à octroyer aux agents bénéficiant d'un maintien de rémunération à titre personnel, une **revalorisation indiciaire identique** à celle prévue pour les agents relevant du même cadre d'emplois.

C'est le cas, par exemple des fonctionnaires nommés ou promus dont l'indice de rémunération antérieur a été maintenu car il était plus élevé que celui dont ils bénéficient dans leur grade actuel.

**Arrêté portant revalorisation indiciaire au 1er janvier 2016
de XXXXX**

Le Président.

Vu le code général des collectivités territoriales ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;
Vu le décret n° 2010-1357 du 9 novembre 2010 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;
Vu le décret n° 2010-330 du 22 mars 2010 modifié fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres des cadres d'emplois régi par le décret n° 2010-325 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à plusieurs cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 2010-325 du 22 mars 2010 modifié portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;
Considérant la dernière situation de XXXXX, Technicien Principal de 2ème classe, à l'échelon n° 4, avec un reliquat au 08/10/2015 ;

arrête :

Article 1^{er} : La situation de XXXXX est modifiée comme suit à compter du 01/01/2016.

Ancienne Situation		Nouvelle Situation Au : 01/01/2016	
Qualité : Grade :	Titulaire TC Technicien Principal de 2ème classe	Qualité : Grade :	Titulaire TC Technicien Principal de 2ème classe
Echelon : Effet reliquat : Indice B/M : Indice Paie : Durée travail : Temps partiel :	Echelon n° 4 08/10/2015 378 / 348 NBI 462 35h 00min /	Echelon : Effet reliquat : Indice B/M : Indice Paie : Durée travail : Temps partiel :	Echelon n° 4 08/10/2015 387 / 354 NBI 468 35h 00min /

Article 2 : Le Secrétaire Général est chargé de l'exécution de présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé. Ampliation du présent arrêté sera transmise à M. le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Mayenne, M. Le receveur.

Article 3 : Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours gracieux préalable et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Nantes dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Fait à XXXXX, le
Le Président,

Notifié à l'agent, le
(date et signature)

Ancienne Situation		Nouvelle Situation Au : 01/01/2016	
Qualité : Grade :	Titulaire TC Technicien Principal de 2ème classe	Qualité : Grade :	Titulaire TC Technicien Principal de 2ème classe
Echelon : Effet reliquat : Indice B/M : Indice Paie : Durée travail : Temps partiel :	Echelon n° 4 08/10/2015 378 / 348 NBI 462 35h 00min /	Echelon : Effet reliquat : Indice B/M : Indice Paie : Durée travail : Temps partiel :	Echelon n° 4 08/10/2015 387 / 354 NBI 468 35h 00min /

+ 6 pts

2- Mise en place d'un cadencement unique d'avancement d'échelon

Les notions de durée minimale et maximale disparaissent pour laisser place à une **durée unique d'avancement**.

- **règle actuelle** : accordé de plein droit, en fonction de l'ancienneté et suivant le statut particulier en fonction de la valeur professionnelle
- **nouveau mécanisme** : suppression mini/maxi = cadencement unique

La durée de carrière pour chaque échelon est insérée dans les grilles indiciaires de chaque cadre d'emplois

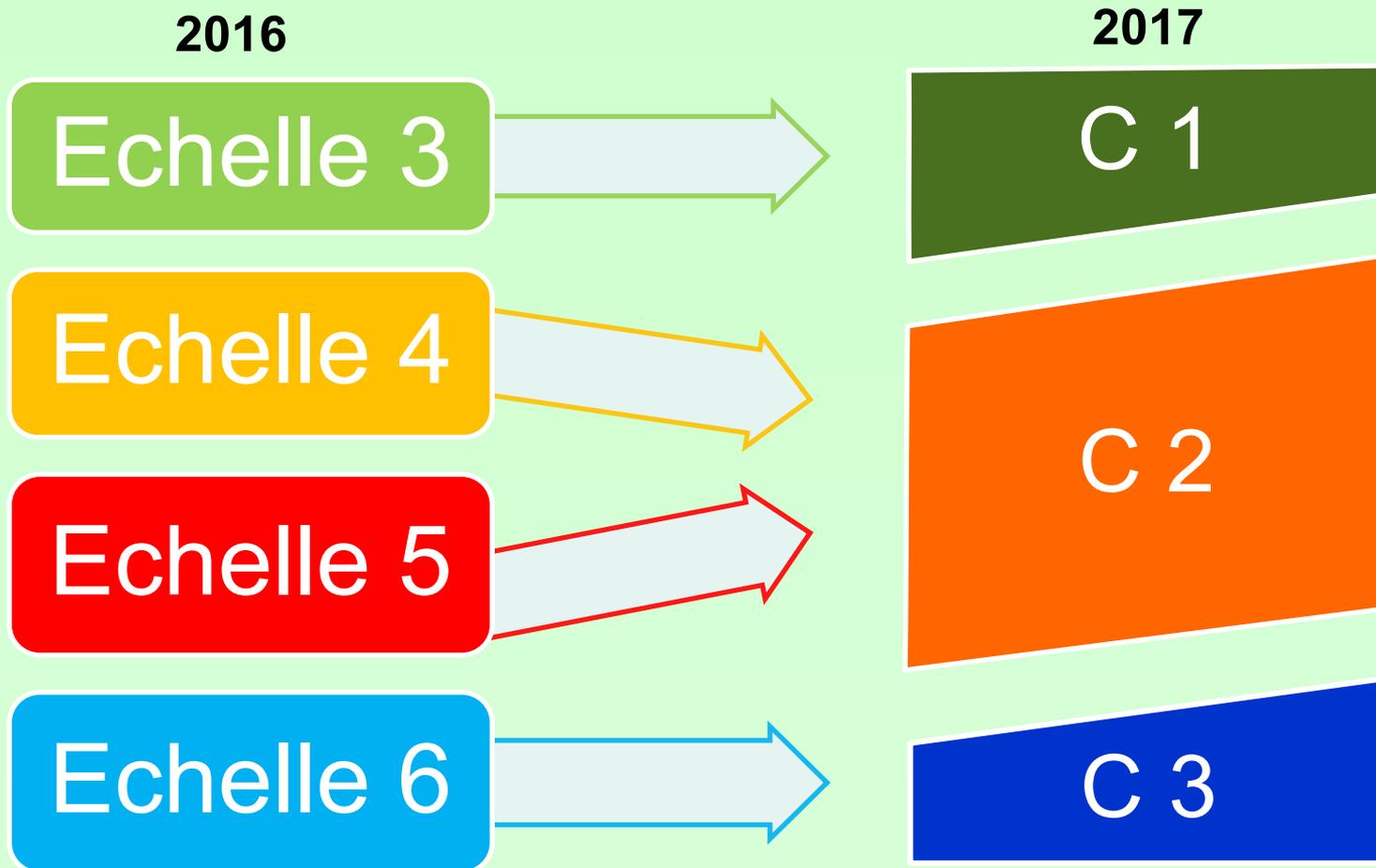
- *Point sur [n° 2016/13](#) – juin 2016 – catégorie B*
- *Point sur [n° 2016/14](#) – juin 2016 – catégorie A (filrière sociale)*
- *Point sur à paraître pour les catégories C et A (autre que sociale)*

3- Restructuration et revalorisation des grilles des catégories A, B, C

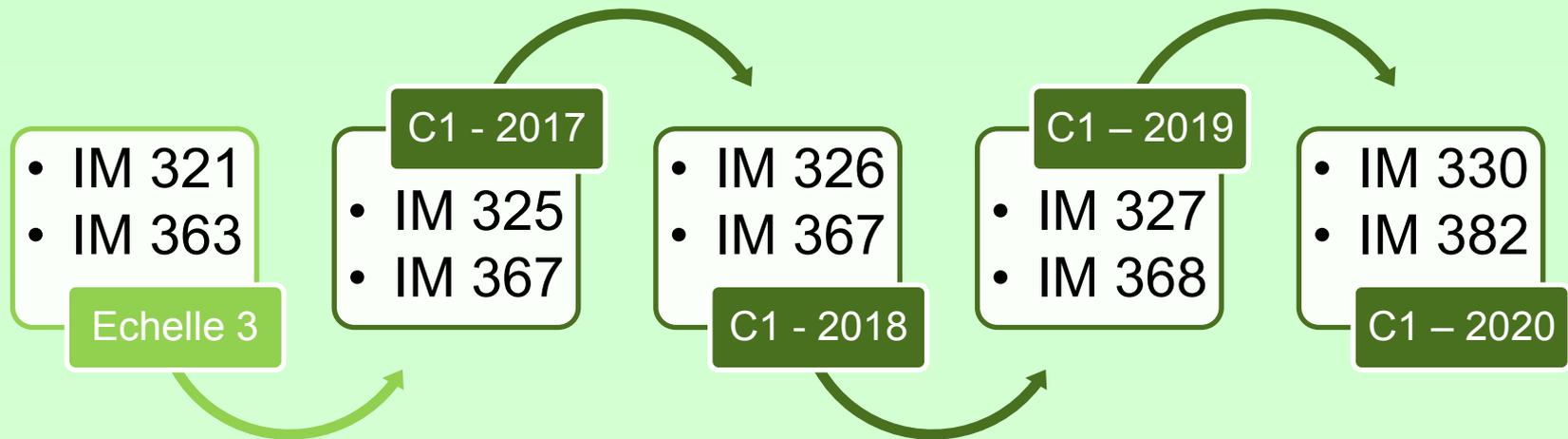
- Transformation des cadres d'emplois à grade unique en cadres d'emplois comportant au moins 2 grades.
- Sont notamment prévues :
 - De **nouvelles structures de carrière**
 - Une **revalorisation des grilles indiciaires**

Catégorie C : reclassement dans les nouvelles grilles au 1^{er} janvier 2017

Les nouvelles dispositions réglementaires (décret n° 2016-596) réorganisent la carrière de la catégorie C en trois échelles de rémunération, **C1**, **C2** et **C3** qui remplacent les quatre anciennes échelles de rémunération **E3**, **E4**, **E5** et **E6**

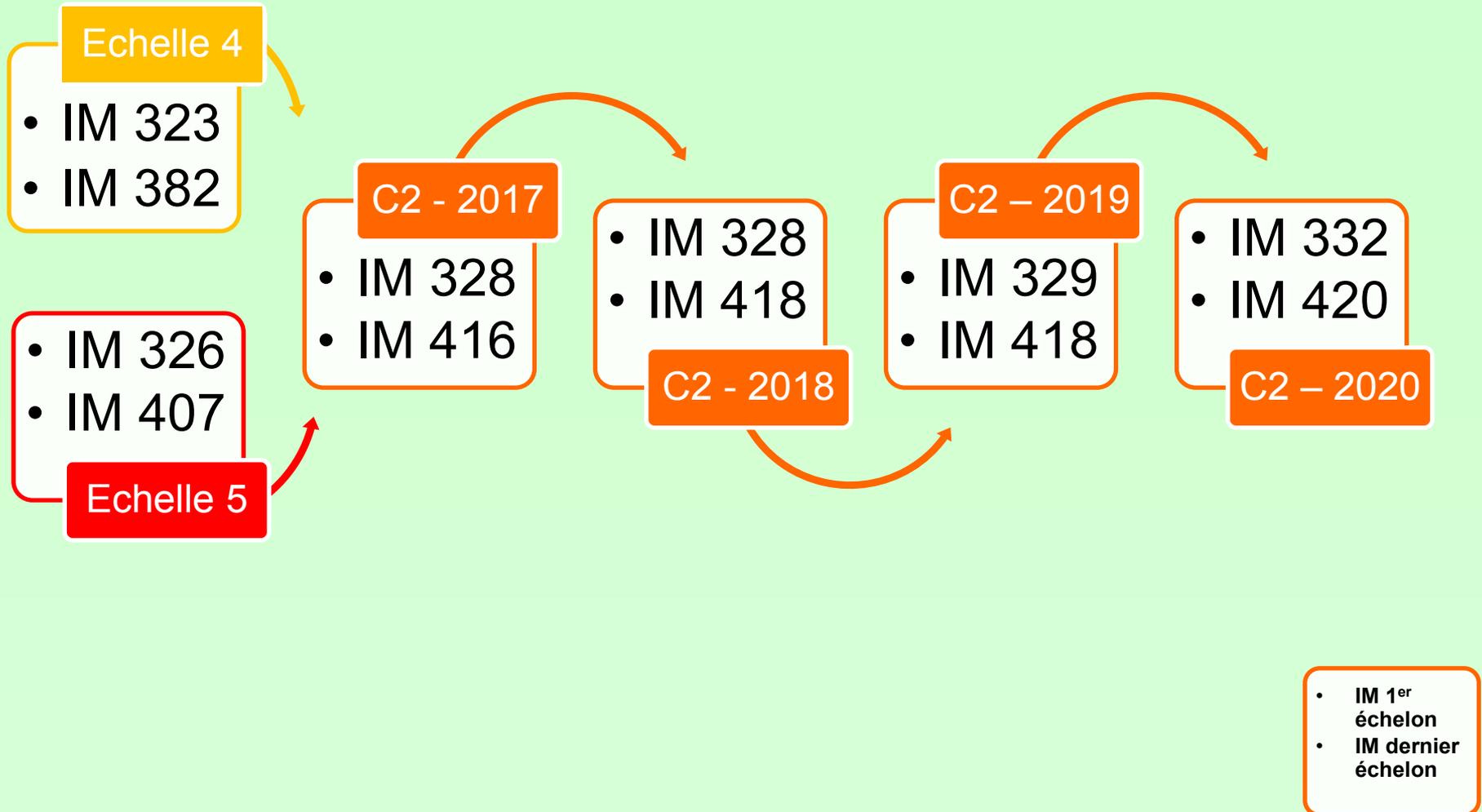


Revalorisation des grilles indiciaires – échelle C 1

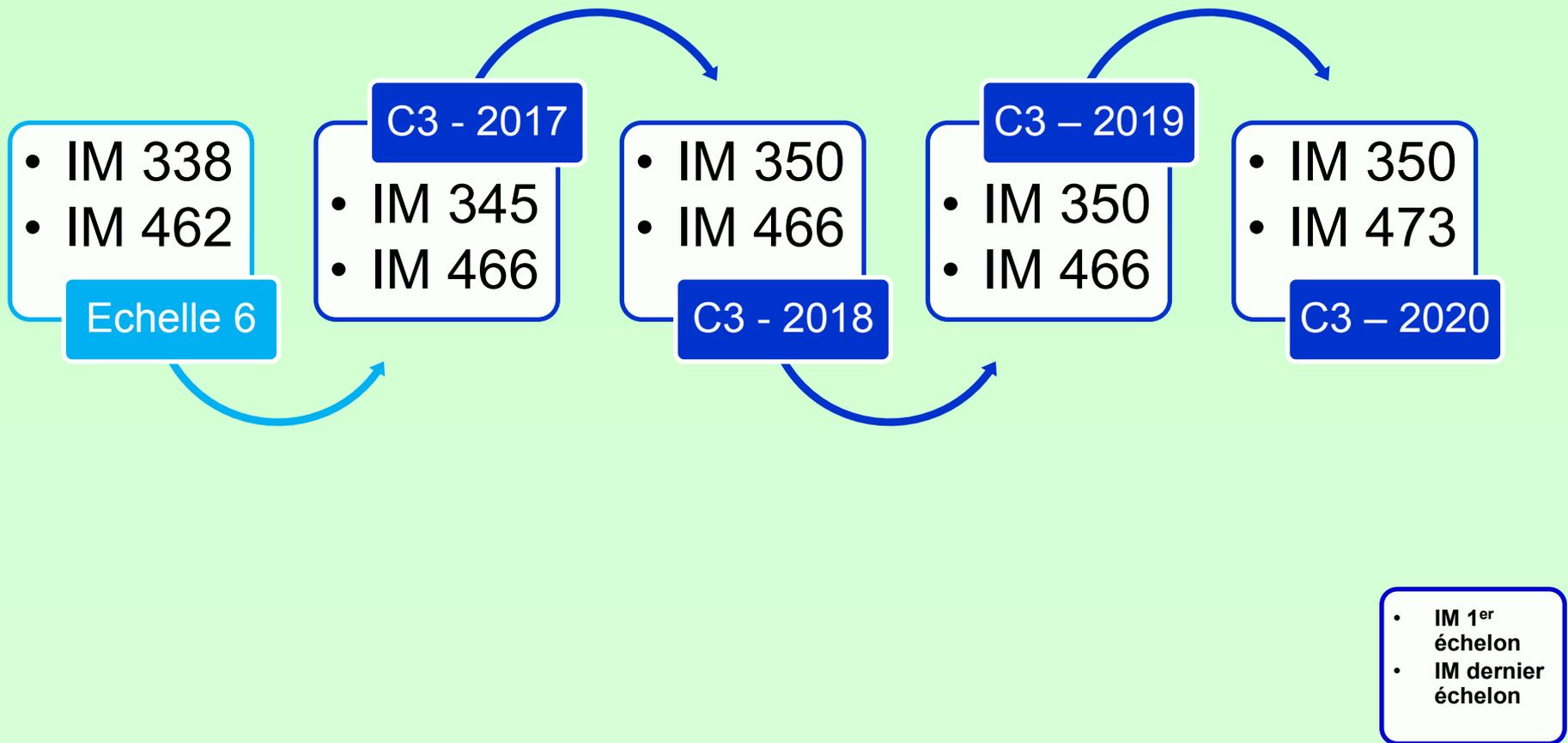


- IM 1^{er} échelon
- IM dernier échelon

Revalorisation des grilles indiciaires – échelle C 2



Revalorisation des grilles indiciaires – échelle C 3



Echelles spécifiques

- Agent de maîtrise

- Au 1^{er} janvier 2017, le grade d'agent de maîtrise sort de l'échelle 5. Les grades d'agent de maîtrise et agent de maîtrise principal auront donc une échelle spécifique de rémunération.

- Agent de police municipale (en attente)

- Le grade de gardien de police relève de l'échelle 4 et le grade de brigadier de l'échelle 5. Ces échelles disparaissent au 31 décembre 2016. Pour autant, le décret n° 2016-1372 du 12 octobre n'intègre pas ces grades dans les nouvelles échelles de rémunération. Il convient donc d'attendre des précisions quant aux échelles de rémunération à appliquer en 2017

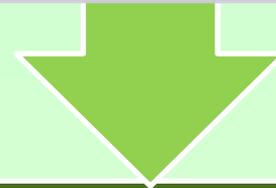
Les fonctionnaires de catégorie C appartenant à un grade classé dans les échelles de rémunération de 3 à 6 **sont reclassés** dans l'échelle de rémunération correspondante, à l'échelon et suivant l'ancienneté conservée, **conformément aux tableaux** suivants :

SITUATION ANCIENNE ECHELLE 3

adjoint technique
de 2^{ème} classe

8^{ème} échelon
RA 6 mois

IM 332



SITUATION NOUVELLE ECHELLE C1

adjoint technique

8^{ème} échelon

IM 336

Ancienneté
acquise
6 mois

[Article 14 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016](#)

SITUATION ANCIENNE ECHELLE 4

adjoint technique
de 1^{ère} classe

8^{ème} échelon
RA 6 mois

IM 345



SITUATION NOUVELLE ECHELLE C2

adjoint technique principal
de 2^{ème} classe

6^{ème} échelon

IM 350

2/3 de l'ancienneté
acquise
4 mois

[Article 15 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016](#)

SITUATION ANCIENNE ECHELLE 5

adjoint technique
principal de 2^{ème} classe

8^{ème} échelon
RA 6 mois

IM 360



SITUATION NOUVELLE ECHELLE C2

adjoint technique principal
de 2^{ème} classe

7^{ème} échelon

IM 364

2/3 de l'ancienneté acquise
4 mois

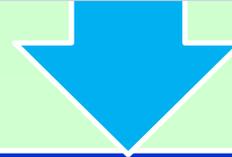
[Article 16 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016](#)

SITUATION ANCIENNE ECHELLE 6

adjoint technique
principal de 1^{ère} classe

8^{ème} échelon
RA 6 mois

IM 436



SITUATION NOUVELLE ECHELLE C3

adjoint technique
principal
de 1^{ère} classe

9^{ème} échelon

IM 445

$\frac{3}{4}$ de l'ancienneté
acquise
4 mois 15 jours

[Article 17 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016](#)

Les modèles d'arrêtés portant reclassement au 1^{er} janvier 2017 vous seront adressés dès réception de la mise à jour de notre logiciel par notre prestataire informatique.

Catégorie B

- Pour la catégorie B, la revalorisation interviendra en 3 étapes, de 2016 à 2018 (cf. [Point sur n° 2016/13 – juin 2016](#))
- Les fonctionnaires seront ainsi reclassés dans le cadre d'emplois revalorisé au 1^{er} janvier 2017, avec modification de carrière (tableaux de correspondance).

Catégorie A

- Pour la catégorie A, un reclassement interviendra en plusieurs étapes de 2016 à 2020.

PPCR et retraite CNRACL

- Les fonctionnaires (catégorie A sociale et catégorie B) ont bénéficié d'un reclassement indiciaire **au 1^{er} janvier 2016** et ont fait valoir leur droit à la retraite en 2016.
- **Afin que la CNRACL puisse en tenir compte dans le calcul de leur pension : une demande de révision écrite** est à adresser en joignant :
 - la liste nominative des personnes concernées en indiquant leur numéro de sécurité sociale,
 - l'arrêté portant revalorisation indiciaire au 1^{er} janvier 2016,
 - le bulletin de salaire.
- Dans ce cas, la nouvelle valeur de traitement sera retenue à condition que l'agent ait été en activité à la date d'effet de la mesure.
- **Pour les mesures statutaires avec reclassement indiciaire entraînant un changement d'échelon à compter du 1^{er} janvier 2017**, il conviendra de transmettre les arrêtés portant reclassement indiciaire au moment de la liquidation ou de la demande de révision écrite.
- En effet, les fonctionnaires concernés 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.**
- Les demandes écrites de révision de pension sont à transmettre à l'adresse suivante :

[CNRACL](#)

PPMB44

Rue de Vergne

33059 BORDEAUX CEDEX

Tableau récapitulatif

Catégorie	2016	2017	2018	2019	2020
A (filière sociale)	<p>Transfert primes / points (+ 4 pts)</p> <p>Cadence unique d'avancement d'échelon (au 15/05/2016)</p>	<p>Réorganisation de carrière</p> <p>Revalorisation des grilles indiciaires</p> <p>Transfert primes / points (+ 5 pts)</p>	Revalorisation des grilles indiciaires	Revalorisation des grilles indiciaires	
A (autres que la filière sociale)		<p>Transfert primes / points (+ 4 pts)</p> <p>Réorganisation de carrière</p> <p>Cadence unique d'avancement d'échelon</p>	Transfert primes / points (+ 5 pts)	Revalorisation des grilles indiciaires	Revalorisation des grilles indiciaires

Catégorie	2016	2017	2018	2019	2020
B	<p>Transfert primes / points (+ 6 pts)</p> <p>Cadence unique d'avancement d'échelon (au 15/05/2016 sauf pour Infirmiers et Techniciens paramédicaux au 01/06/2016)</p>	<p>Réorganisation de carrière</p> <p>Revalorisation des grilles indiciaires</p>	<p>Revalorisation des grilles indiciaires</p>		
C (en attente pour les agents de police municipale)		<p>Transfert primes / points (+ 4 pts)</p> <p>Réorganisation de carrière (notamment passage de 4 à 3 échelles de rémunération)</p> <p>Cadence unique d'avancement d'échelon</p>	<p>Revalorisation des grilles indiciaires</p>	<p>Revalorisation des grilles indiciaires</p>	<p>Revalorisation des grilles indiciaires</p>

LE RIFSEEP

(Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

LE RIFSEEP

REFERENCES

- [Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- [Circulaire NOR : RDFF1427139C du 05 décembre 2014](#) relative à la mise en oeuvre du RIFSEEP (fonction publique d'Etat)
- *Circulaire en attente pour la FPT*
- [Point sur n° 2016/03](#), janvier 2016 (mise à jour octobre 2016)
- Guide réalisé par l'ANDCDG : [Mettre en place ou actualiser un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle.](#)

Rappel à propos de la rémunération des agents

- Les éléments obligatoires
 - Traitement indiciaire
 - Indemnité de résidence
 - SFT
 - NBI
 - Avantages collectivement acquis (art. 111 de la loi n° 84-53)
- L'élément facultatif
 - Le régime indemnitaire

Le RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

Il a vocation à se substituer à toutes les primes et indemnités de la FPT

- 2 éléments :

- L'**IFSE** (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) repose :

- d'une part, sur les **fonctions** et,
- d'autre part, sur la prise en compte de l'**expérience professionnelle** accumulée par l'agent.

- Le **CIA** (Complément Indemnitare Annuel) - facultatif

Est lié à l'**engagement professionnel** et à la **manière de servir**.

- L'IFSE

- ❑ L'IFSE tend à valoriser principalement **l'exercice des fonctions** et les **parcours professionnels** des agents.
- ❑ Cette indemnité est **fixée mensuellement** en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise dans l'exercice des fonctions occupées. Sont prévus des montants maximums ou des fourchettes par groupes de fonctions.
- ❑ Le régime indemnitaire repose sur une **logique fonctionnelle**. Ce sont donc les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.

- ❑ Une indemnité fondée sur la **nature des fonctions** :
 - détermination des groupes de fonctions par catégorie (au plus 4 pour les A, 3 pour les B, 2 pour les C)

 - critères professionnels pour objectiver la répartition :
 - encadrement, coordination, pilotage et conception
 - technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité

- ❑ La prise en compte de **l'expérience professionnelle**

Elle est la **connaissance acquise par la pratique** (à distinguer de l'ancienneté et de l'engagement)

Exemples de critères : diversité du parcours professionnel ; connaissance de l'environnement de travail ; formations suivies ; approfondissement des savoirs...

- **Le CIA**

- Il tient compte de **l'engagement professionnel** et de **la manière de servir**, appréciés au moment de l'évaluation.

- Ce complément indemnitaire annuel est **facultatif**. Il peut être décidé, pour un cadre d'emplois donné, de ne pas le mettre en place. S'il est institué, il sera attribué en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une insuffisance professionnelle pourra donc justifier qu'il ne soit pas versé.

- Le montant du CIA pouvant être attribué à l'agent est compris **entre 0 et 100 % d'un montant maximal fixé** par groupe de fonctions.

Afin qu'il ne représente pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total, la circulaire du 5 décembre 2014 préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

- **15 %** du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de la catégorie A ;
 - **12 %** du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de la catégorie B ;
 - **10 %** du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de la catégorie C.
-
- Le CIA fait l'objet à l'Etat d'un **versement annuel**, en une ou deux fractions. Toutefois, en vertu du principe de libre administration, ce principe ne semble pas s'imposer aux collectivités locales qui pourraient prévoir une autre périodicité (ex. mensuelle).

- Critères d'attribution du CIA :

Seront appréciés pour le versement du CIA (*circulaire de décembre 2014*) : la **valeur professionnelle** de l'agent, son **investissement** personnel, son sens du **service public**, sa capacité à **travailler en équipe**, sa contribution au collectif de travail, la **connaissance** de son domaine d'intervention, sa capacité à **s'adapter** aux exigences du poste, à **coopérer** avec des partenaires, ou encore son **implication** dans un projet de service (sachant que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet de service peut être valorisé).

Si les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales, il conviendra de juger la manière de servir de l'agent en lien avec les conditions fixées pour **l'entretien professionnel**. Les collectivités territoriales pourront donc utiliser les critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel pour justifier et moduler le versement du CIA.

Montants

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total
CATEGORIE A			
Administrateur			
groupe 1	49 980 €	8 820 €	58 800 €
groupe 2	48 920 €	8 280 €	55 200 €
groupe 3	42 330 €	7 470 €	45 858 €
Attaché, secrétaire de mairie			
groupe 1	38 210 €	6 390 €	42 600 €
groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
Conseiller socio-éducatif			
groupe 1	19 480 €	3 440 €	22 920 €
groupe 2	15 300 €	2 700 €	18 000 €
CATEGORIE B			
Rédacteur, éducateur des APS, animateur			
groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
Assistant socio-éducatif			
groupe 1	11 970 €	1 630 €	13 600 €
groupe 2	10 560 €	1 440 €	12 000 €
CATEGORIE C			
Adjoint administratif, d'animation, ATSEM agent social, opérateur des APS			
groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Montants applicables

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total
CATEGORIE A			
Infirmier en soins généraux, Puéricultrice (arrêté du 31 mai 2016)			
groupe 1	12 520 €	1 705 €	14 225 €
groupe 2	11 505 €	1 570 €	13 075 €
CATEGORIE B			
Infirmier (en voie d'extinction) (arrêté du 31 mai 2016)			
groupe 1	9 000 €	1 230 €	13 500 €
groupe 2	8 010 €	1 090 €	12 600 €
Technicien (arrêté du 30 décembre 2015)			
groupe 1	11 880 €	1 620 €	13 500 €
groupe 2	11 090 €	1 510 €	12 600 €
groupe 3	10 300 €	1 400 €	11 700 €
CATEGORIE C			
Adjoint technique, agent de maîtrise (arrêté 28 avril 2015)			
groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Montants en attente de la parution d'un arrêté du ministère de rattachement

cadre d'emplois territorial	arrêté fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat	arrêté du ministère de rattachement	entrée en vigueur
-----------------------------	--	-------------------------------------	-------------------

CATEGORIE A

administrateur	arrêté du 29 juin 2015	aucun	1 ^{er} juillet 2015
attaché, secrétaire de mairie	arrêté du 3 juin 2015	arrêté du 17 décembre 2015	1 ^{er} janvier 2016
conseiller socio-éducatif	arrêté du 3 juin 2015	arrêté du 22 décembre 2015	1 ^{er} janvier 2016
infirmier en soins généraux	arrêté du 31 mai 2016		en attente de la parution de l'arrêté du ministère de rattachement
Puéricultrice			

CATEGORIE B

animateur	arrêté du 19 mars 2015	arrêté du 17 décembre 2015	1 ^{er} janvier 2016
éducateur des APS			
rédacteur			
assistant socio-éducatif	arrêté du 3 juin 2015	arrêté du 17 décembre 2015	1 ^{er} janvier 2016
infirmier	arrêté du 31 mai 2016		en attente de la parution de l'arrêté du ministère de rattachement
technicien	arrêté du 30 décembre 2015		en attente de la parution de l'arrêté du ministère de rattachement

CATEGORIE C

adjoint administratif	arrêté du 20 mai 2014	arrêté du 18 décembre 2015	1 ^{er} janvier 2016
adjoint d'animation			
agent social			
ATSEM			
opérateur des APS			
adjoint technique	arrêté 28 avril 2015		en attente de la parution de l'arrêté du ministère de
agent de maîtrise			

Récapitulatifs des textes

Cumul avec d'autres primes

- La circulaire du 5 décembre 2014 précise, de manière non exhaustive, les primes et indemnités de même nature **non cumulables** :
 - L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS),
 - La prime de rendement,
 - L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)
 - L'Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures (IEMP).
- Le RIFSEEP est **cumulable** avec notamment :
 - les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)
 - l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
 - l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
 - l'indemnité pour travail dominical régulier
 - l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
 - la NBI ;
 - les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.)
 - La prime de fin d'année (avant 1984)

Obligation de mettre en place le RIFSEEP

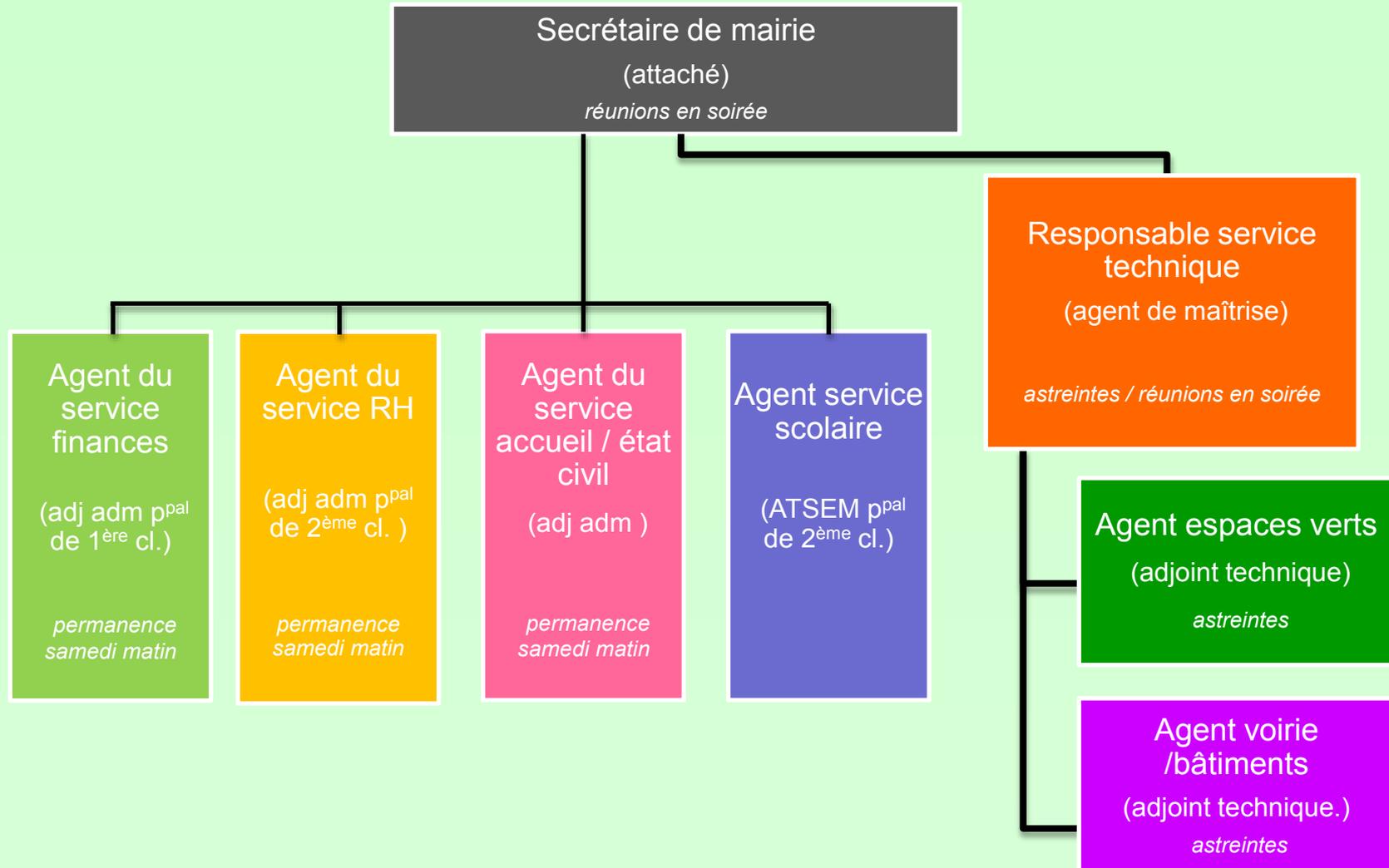
- Rappelons que si les collectivités n'ont pas l'obligation d'instaurer de régime indemnitaire pour leurs agents (qui se manifeste aujourd'hui au travers des IFTS, IAT, IEMP...), en revanche celles qui voudraient le faire, comme celles qui en ont déjà un, vont devoir passer au RIFSEEP.
- En ce sens, dans un courrier adressé au Président de la Fédération nationale des CDG (FNCDG), le 27 juin dernier, Mme la Ministre de la Fonction publique écrit que « *le régime indemnitaire antérieur ne peut être maintenu pour un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale dès lors que le RIFSEEP a été mis en place dans le corps équivalent de la fonction publique de l'Etat. Il appartient à chaque employeur d'abroger les délibérations dans un délai raisonnable et de définir les nouvelles modalités du régime indemnitaire. Dans l'attente de cette nouvelle délibération, le régime indemnitaire qui est en vigueur actuellement dans la collectivité continue à s'appliquer.* »

Procédure de mise en place

1. Etat des lieux du régime indemnitaire existant
2. Elaboration du nouveau régime indemnitaire à l'aide de l'organigramme et des fiches de poste
3. Avis préalable du Comité technique
4. Délibération : nature de la prime, bénéficiaires (grades, statuts), modalités de versement (périodicité, maintien ou non durant la maladie), critères, montants ou taux, crédits ouverts...
5. Arrêté individuel par agent

- Etape 1 : état des lieux du régime indemnitaire existant
 - les outils RH à disposition :
 - l'organigramme
 - les fiches de postes
 - l'entretien professionnel
 - le régime indemnitaire existant :
 - le montant de l'enveloppe budgétaire
 - les délibérations existantes
 - les bénéficiaires (fonctionnaires titulaires, stagiaires, contractuels de droit public)
 - les modalités de versement (mensuel/semestriel/annuel)
 - les critères d'attribution

Exemple d'organigramme

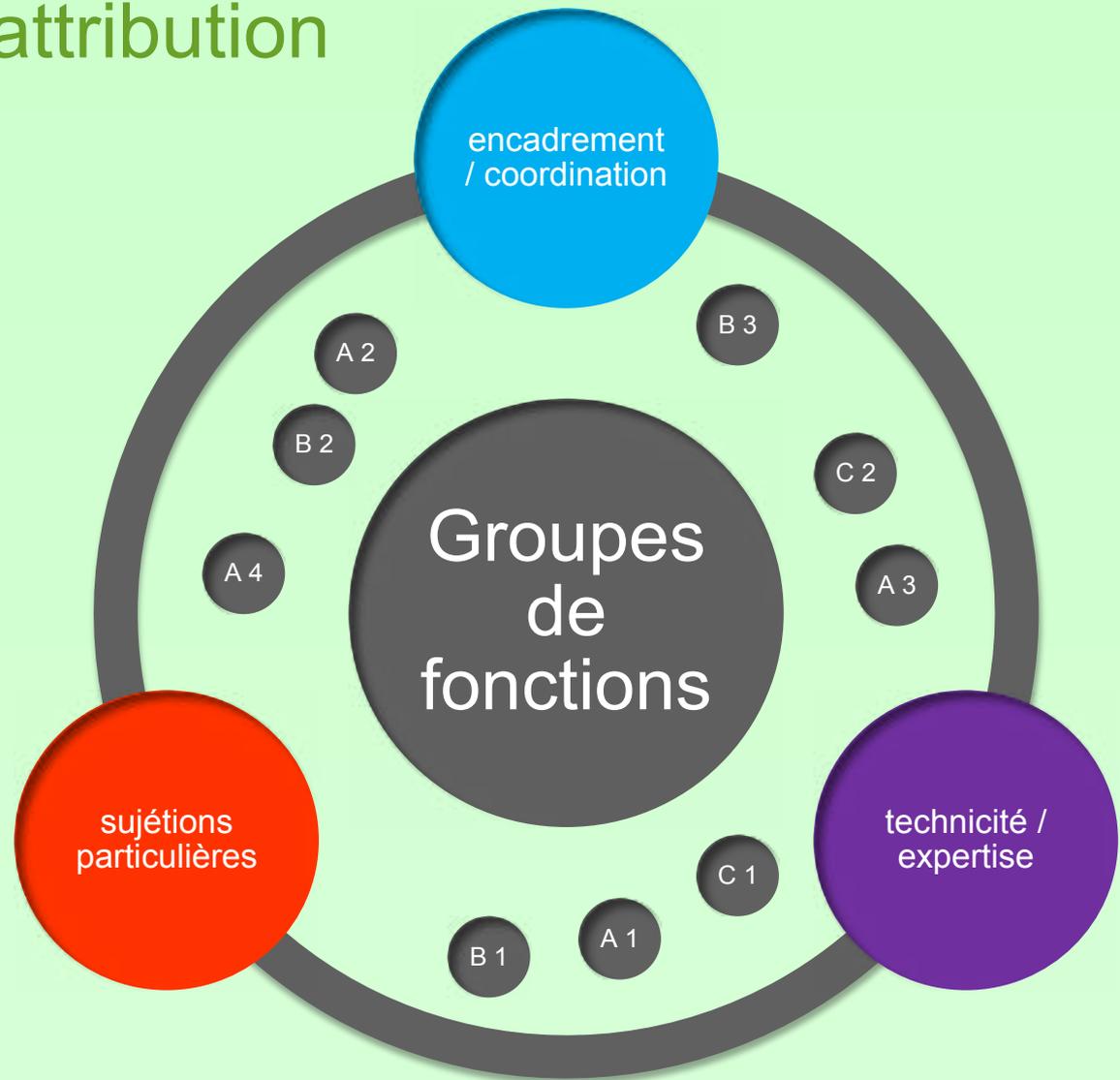


Etape 2 : élaboration du nouveau régime indemnitaire à l'aide de l'organigramme et des fiches de poste

Définir :

- l'enveloppe budgétaire et de son évolution à court terme
- les bénéficiaires (fonctionnaires titulaires, stagiaires, contractuels de droit public)
- les modalités de versement (mensuel/semestriel/annuel)
- les critères d'attribution (IFSE et CIA)
- cotation des postes

Les critères d'attribution de l'IFSE



Exemples de critères

encadrement / coordination

- direction
- encadrement
- ...

technicité / expertise

- expérience
- maîtrise d'un logiciel
- connaissances réglementaires
- ...

sujétions particulières / expositions

- horaires particuliers
- déplacements
- ...

2 méthodes pour créer les groupes de fonctions

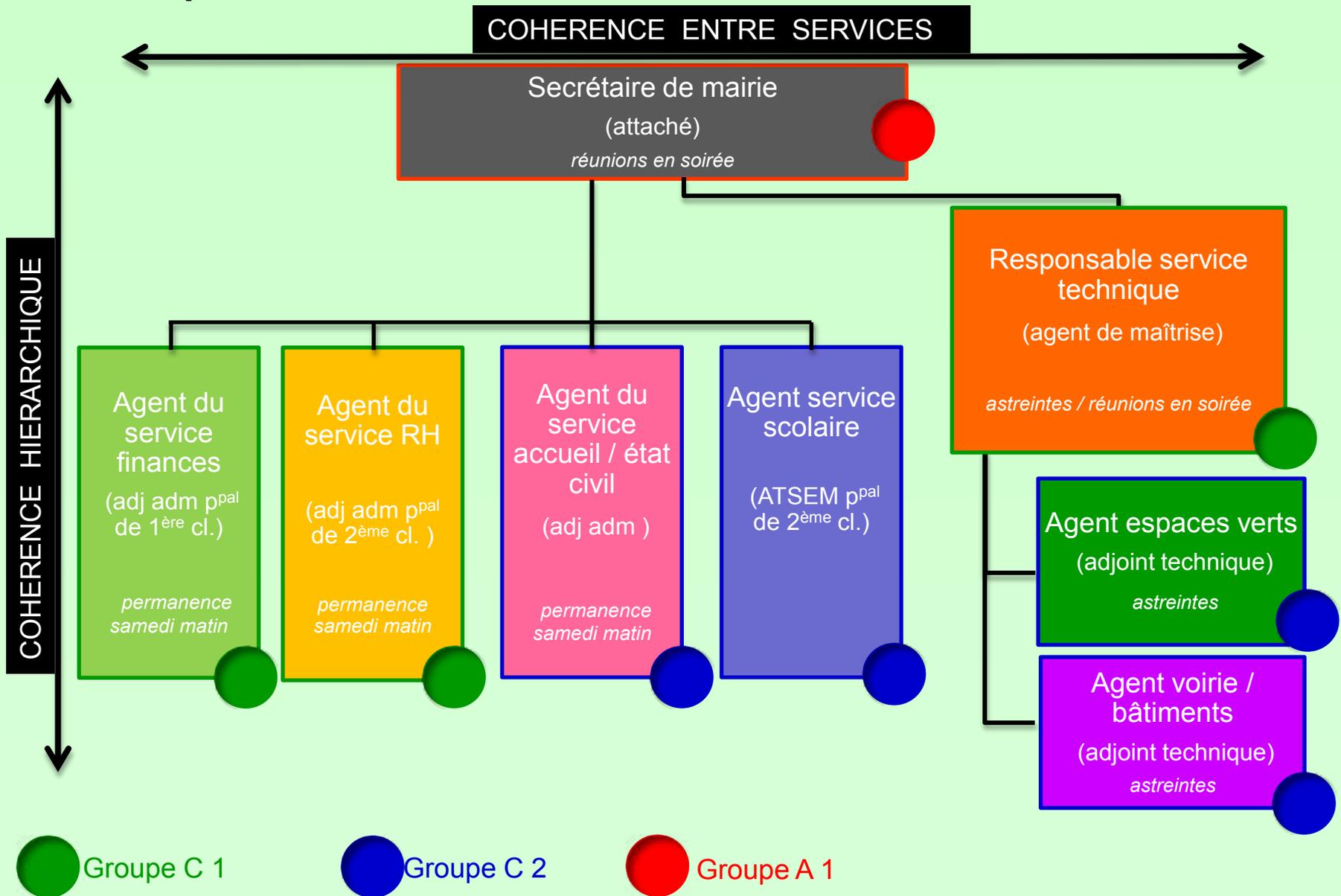
- **Hiérarchisation des postes**

- Classification des postes par comparaison.
- Cette méthode consiste à établir des niveaux de fonctions ayant une cohérence hiérarchique et entre services.

- **Cotation des postes**

- Méthode plus complexe consistant à :
 - définir des indicateurs en partant des 3 critères
 - définir une échelle de points
 - attribuer un nombre de points correspondant à chaque indicateur.
- Cette somme de points permettant de déterminer le niveau de fonction de chaque poste

Exemple de hiérarchisation

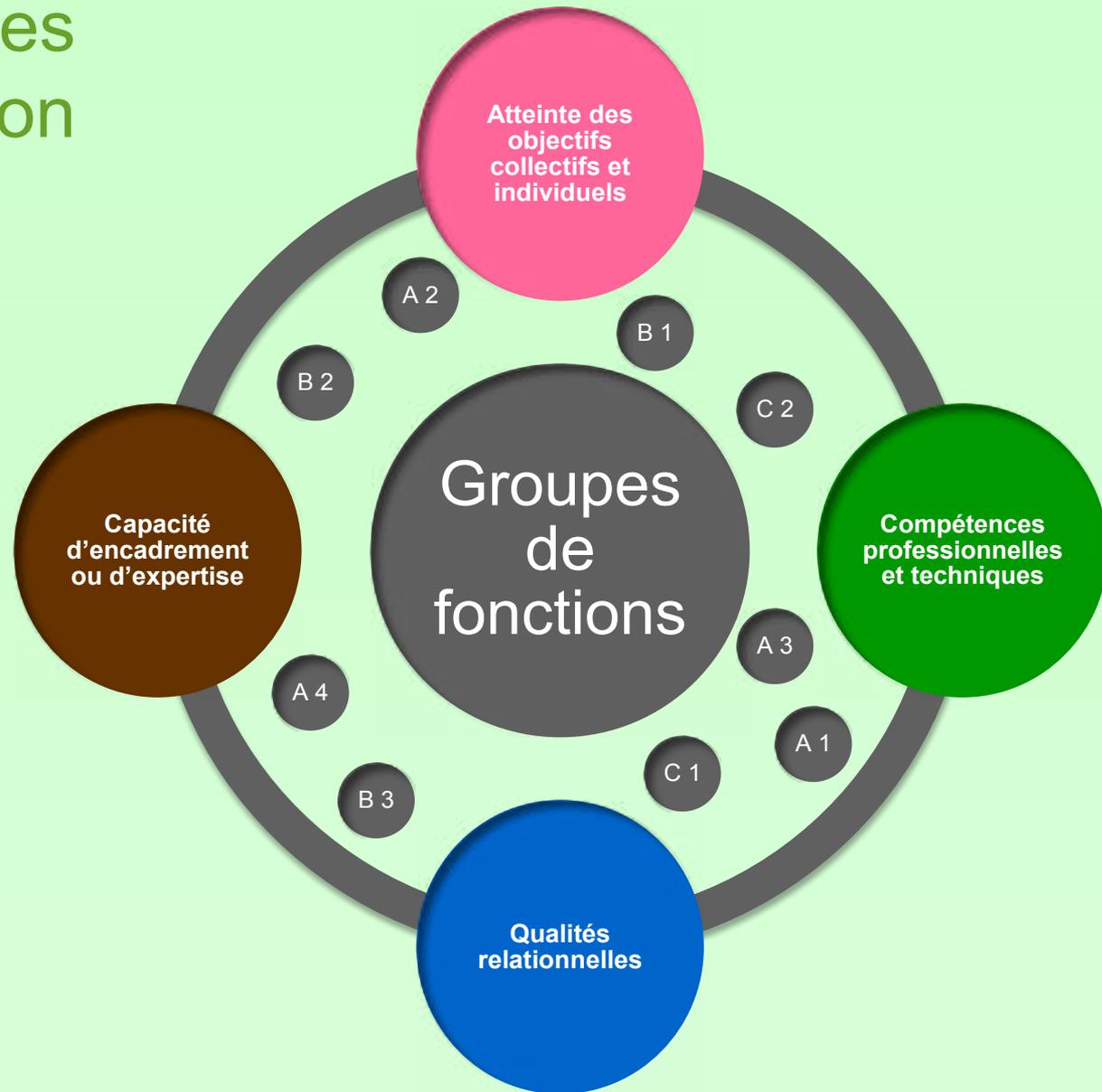


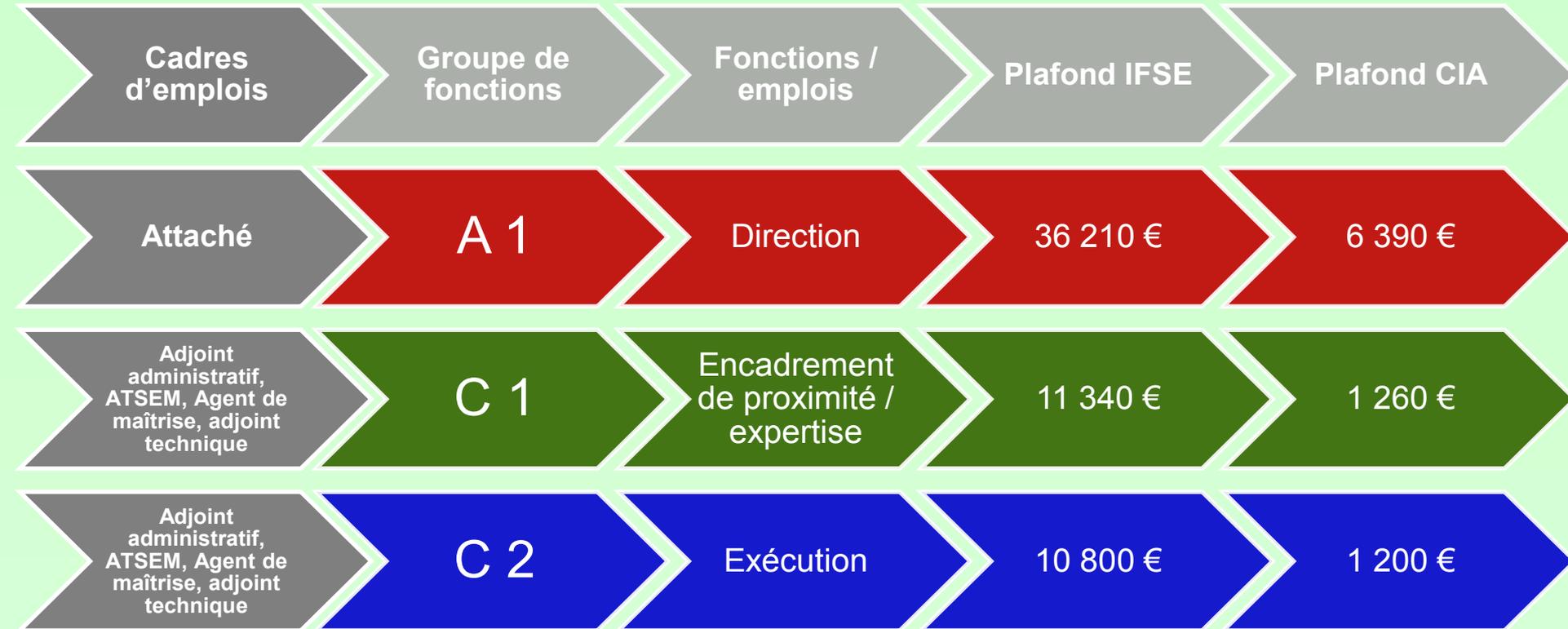
Exemple de cotation

Nombre de points par indicateur : 0 à 3 / Echelle de points : (0 à 7 = groupe 2) / (+ de 8 = groupe 1)

Indicateurs	catégorie statutaire	direction	encadrement	expérience	connaissances réglementaires	maîtrise d'un logiciel	horaires particuliers	total	groupe
Secrétaire de maire	A	3	2	2	3	2	2	14	A 1
Agent du service RH	C	0	0	2	2	3	1	8	C 1
Agent du service finances	C	0	0	2	2	3	1	8	C 1
Agent service scolaire	C	0	0	3	2	0	0	5	C 2
Agent du service accueil / état civil	C	0	0	1	2	2	1	6	C 2
Responsable service technique	C	0	2	3	3	0	2	10	C 1
Agent espaces verts	C	0	0	2	2	0	1	5	C 2
Agent voirie / bâtiment	C	0	0	2	2	0	1	5	C 2

Les critères d'attribution du CIA





Mise en place collaborative

- d'un **groupe de travail** composé de l'autorité territoriale, les élus en charge des ressources humaines, DGS, Secrétaire de mairie, DRH / agent en charge des ressources humaines
- d'une **instance des élus** (bureau/ commission ressources humaines)
- d'une **instance de dialogue avec les agents** (comité technique local...)

- Questions relatives au PPCR
Conseil statutaire et instance paritaire - grh@cdg53.fr
- Questions relatives au RIFSEEP
Conseil juridique RH - aderrien@cdg53.fr
Consultant RH - mlouvel@cdg53.fr

Merci de votre attention