

PPCR

13 décrets parus, d'autres à venir

1) Suppression de l'avancement au choix, mini ou maxi, pour les échelons, remplacé par une cadence unique d'avancement d'échelon.

- ▶ ensemble des cadres d'emplois de catégorie C , à compter du 01/01/2017.
- ▶ Les cadres d'emplois de catégorie B relevant du NES (nouvel espace statutaire) ainsi que ceux relevant de la filière sociale, à compter du 15/05/2016.
- ▶ Les cadres d'emplois de catégorie B relevant de la filière médico sociale, à compter du 01/06/2016.
- ▶ Les cadres d'emplois de catégorie A, filière médico sociale et filière sociale, à compter du 15/05/2016.
- ▶ Les autres cadres d'emplois de catégorie A, à compter du 01/01/2017.

2) Modification des grilles indiciaires

- ▶ L'ensemble des cadres d'emplois de catégorie C en bénéficieront au 01/01/2017, 01/01/2018, 01/01/2019 et 01/01/2020.
- ▶ L'ensemble des cadres d'emplois de catégorie B en bénéficieront au 01/01/2016, 01/01/2017 et 01/01/2018.
- ▶ Les cadres d'emplois de catégorie A, filière médico-sociale, en bénéficieront à compter du 01/01/2016, 01/01/2017, 01/01/2018 et 01/01/2019.
- ▶ Les cadres d'emplois de catégorie A, filière sociale, en bénéficieront au 01/01/2016, 01/01/2017 et 01/01/2018.
- ▶ Les autres cadres d'emplois de catégorie A, en bénéficieront au 01/01/2017, 01/01/2018 et 01/01/2019.

3) Dispositif de transfert primes/points d'indice

Cet abattement intervient au premier janvier 2016, 2017 et 2018 pour les B et les A filière médico-sociale et filière sociale et au premier janvier 2017 et 2018 pour les autres catégorie A et la catégorie C.

4) Restructuration des carrières

L'ensemble des cadres d'emplois de catégorie C s'organisent sur deux ou trois grades rattachés à trois échelles : C1, C2, C3, à compter du 01/01/2017.

- l'ancienne échelle 3 devient l'échelle C1,
- les anciennes échelles 4 et 5 deviennent l'échelle C2,
- l'ancienne échelle 6 devient l'échelle C3

Les cadres d'emplois de catégorie B relevant du NES ainsi que ceux relevant de la filière médico sociale ou de la filière sociale s'organisent sur trois grades rattachés à trois échelles B1, B2, B3, à compter du 01/01/2017.

Les cadres d'emplois de catégorie A, filière médico-sociale, filière sociale, et autres cadres d'emplois de catégorie A, bénéficient de la nouvelle organisation à compter du 01/01/2017.

Le cadre d'emplois de catégorie A des attachés s'organisera vraisemblablement sur la base de trois grades, dont le dernier, à accès fonctionnel, culminerait à l'indice brut hors échelle A, le grade de directeur territorial pourrait pour sa part être mis en extinction.

Rifseep

1) L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (Ifse)

= **indemnité principale qui doit valoriser l'exercice des fonctions du fonctionnaire.**

Elle devra être versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ; technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions ; sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Chaque poste de travail sera ainsi rangé dans un groupe de fonctions.

- ▶ 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A;
- ▶ 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B ;
- ▶ 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés à l'intérieur de chaque catégorie, les groupes supérieurs devant être réservés aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

L'expérience professionnelle sera définie selon 3 critères :

- ▶ approfondissement des savoirs techniques,
- ▶ approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures,
- ▶ gestion d'un événement exceptionnel.

L'expérience professionnelle ne pourra pas être liée à l'ancienneté et ce n'est pas le grade qui définit le groupe de fonctions.

L'IFSE est exclusive , par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature, les primes suivantes doivent être intégrées :

IFTS, Prime de rendement, Indemnité de fonctions et de résultats, primes de fonctions informatiques, Indemnité d'administration et de technicité, Indemnité d'exercice de mission des préfectures, indemnité de polyvalence, Allocation complémentaire de fonctions, Prime d'activité, Indemnité de sujétions.

Par contre le cumul est possible avec :

Frais de déplacements, Dispositifs collectifs d'intéressement, GIPA, indemnité compensatrice ou différentielle, IHTS, astreintes, primes maintenues au titre de l'article 111

2) Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel (CIA) **tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire.**

À fixer au moment de l'évaluation annuelle. Le versement de ce complément est facultatif.

Un barème devra être fixé par groupe de fonctions et ne devrait pas excéder le plafond global du RIFSEEP : 15% pour les groupes de catégorie A / 12% pour les groupes de catégorie B / 10% pour les groupes de catégorie C.

C'est la prime au mérite.

La règle d'application de ce dispositif se fait à budget constant, donc pas de perspective de revalorisation collective lors du passage au rifseep, toutefois le maintien du niveau indemnitaire actuel est prévu au décret.

L'existence de plusieurs groupes, ainsi que le nombre de groupes par catégorie, ne pourront pas être modifiés, car fixés par le décret.