

### FAQ ouverte le 12/01/2017

**Dernière mise à jour le 27 mars 2017** (ont été notamment ajoutées : la situation des travailleurs handicapés et la situation des agents en disponibilité et en congé parental)

*La présente note sera enrichie au fur et à mesure de vos questions les plus fréquentes, ou des précisions que nous serons en mesure de vous apporter.*

*Bonne lecture !*

*Le pôle Carrières et Retraites du CDG74*

## **SUR LE RECLASSEMENT INDICIAIRE**

- J'ai vérifié le ou les arrêtés de reclassement indiciaire générés dans AGIRHE (rubrique « DOCUMENTS ») en m'appuyant sur les notes d'information fournies par le CDG 74 (disponibles dans « Gestion des ressources humaines : boîte à outils PPCR » sur [www.cdg74.fr](http://www.cdg74.fr)). Que dois-je faire ?

Vous devez retourner les arrêtés de reclassement **par voie postale, après signature par l'Autorité territoriale, à l'attention de votre référente Carrières du CDG 74** dont le nom figure dans AGIRHE, et les notifier aux agents.

*Observation : vous pouvez utilement corriger 2 petites anomalies qui se sont glissées au sein des arrêtés de reclassement :*

- *contrairement à ce qui est indiqué, pas besoin de transmettre au représentant de l'Etat (vous pouvez donc enlever cette mention de l'article 3)*
  - *pour les catégories C, un visa est inexact « 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 », et non « Décret n° 2016-604 du 30 décembre 1987 ».*
- Certains arrêtés de reclassement indiciaire générés par AGIRHE sont erronés (échelon, conservation d'ancienneté). D'où l'erreur peut-elle provenir ?

Les 2 cas les plus fréquents :

### **1/ Erreur sur l'ancienne situation de l'agent :**

La plupart des anomalies qui ont été rapportées aux référentes Carrières du CDG 74, résultent d'une absence de mise à jour de la carrière des agents.

Par exemple, l'agent devait bénéficier d'un avancement d'échelon avant le 31.12.2016, et l'arrêté n'a pas été transmis au CDG 74, donc il n'a pas été validé. Le logiciel s'appuyant sur la dernière situation administrative valide de l'agent, l'arrêté de reclassement est nécessairement erroné.

Pour y remédier, il vous faut régulariser le déroulement de carrière de l'agent concerné de la façon suivante :

- Consulter la carrière de l'agent sur Agirhe et transmettre l'arrêté portant avancement d'échelon (apparaissant en rouge) à votre référente Carrières, pour validation.
- Il convient de ne pas tenir compte de l'arrêté de reclassement erroné.

- Lorsque l'arrêté portant avancement d'échelon aura pu être validé par votre référente. L'arrêté de reclassement sera « régénéré » automatiquement. En parallèle, vous recevrez un mail du logiciel Agirhe vous informant de sa présence dans l'onglet « Documents à imprimer ».

*Nous vous rappelons que, pour vous aider, un guide d'utilisation du logiciel AGIRHE est à votre disposition en accès direct dans la rubrique « Gestion des ressources humaines » de notre site internet [www.cdg74.fr](http://www.cdg74.fr)*

## **2/ Erreur sur la nouvelle situation de l'agent (échelon, conservation d'ancienneté) :**

Pour pouvoir opérer les reclassements, les textes comportent des tableaux de correspondance « ancienne situation – nouvelle situation », tableaux au sein desquels figurent le grade et l'échelon d'accueil, ainsi que la conservation d'ancienneté (parfois ancienneté totale, parfois les 3/4, parfois les 4/3 etc).

Avant de contacter votre référente Carrières, il vous appartient donc de consulter ces tableaux. *Pour vous aider, ceux-ci figurent au sein de nos notes d'information présentes en accès direct sur notre site internet [www.cdg74.fr](http://www.cdg74.fr) (dans « Gestion des ressources humaines » : « Boîte à outils PPCR »).*

- Je constate sur l'arrêté portant reclassement que toute l'ancienneté n'est pas conservée pour mon agent ?

L'ancienneté dans l'échelon de reclassement ne peut pas être conservée au-delà du cadencement unique (auparavant ancienneté maximale). Nous vous invitons à consulter les notes disponibles sur le site Internet.

- Quid du reclassement indiciaire pour la filière Police municipale ? Et les emplois fonctionnels ? Les ingénieurs ? Les attachés de conservation du patrimoine ? Et les bibliothécaires ?

Le reclassement du 1er janvier 2017 concerne toutes les catégories A-B-C et tous les cadres d'emplois, mais les décrets sont encore attendus pour :

- les ingénieurs en chef
- les attachés de conservation du Patrimoine, les bibliothécaires,
- les emplois fonctionnels.

D'après nos dernières informations, ces textes devraient paraître avant la fin avril.

- Un agent de catégorie B peut bénéficier d'un avancement d'échelon à la durée unique le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Doit-on lui permettre de bénéficier de cet avancement avant de procéder au reclassement indiciaire ?

Non, il convient de procéder au préalable au reclassement indiciaire le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

- A quelles séances des CAP seront présentées les propositions concernant les avancements de grade de l'année 2017 ?

Aux CAP des catégories A, B et C du 29 juin 2017.

## **SUR LE TRANSFERT PRIMES-POINTS (TPP)**

- Quels sont les agents visés par le transfert « primes-points » ?

Tous les fonctionnaires (stagiaires et titulaires, temps complet ou non complet + ou – 28 heures par semaine) en position d'activité ou de détachement sont visés par la loi, et concernés par l'abattement dès lors qu'ils perçoivent un régime indemnitaire.

- Quid alors de l'application du TPP et de la revalorisation indiciaire aux agents contractuels de droit public ?
  - La note d'information du 10 juin 2016 **exclue expressément** les agents contractuels du champ d'application du TPP.
  - Il n'y a pas d'obligation d'appliquer la revalorisation indiciaire, même pour les agents dont le contrat mentionnerait un grade, un échelon, un IB...

- Un conseil de paie : l'application concomitante de l'abattement primes/points & de la revalorisation indiciaire

Les 2 mesures ayant vocation à se « compenser » financièrement l'une l'autre, il est préférable de procéder sur la même paie à la revalorisation indiciaire et à l'abattement primes/points, ainsi que d'en informer, en amont, les agents relevant de votre collectivité ou établissement.

- Doit-on prendre un arrêté pour appliquer l'abattement primes-points ?

Non. L'abattement s'applique automatiquement et ne figurera que sur le bulletin de paie par le biais d'une ligne supplémentaire. C'est une mesure comptable.

- Faut-il tenir compte de la mise en place du RIFSEEP lors la mise en place du PPCR (transfert primes/points) ?

Non. Ces 2 réformes sont indépendantes l'une de l'autre. En effet, le RIFSEEP a pour objectif de créer un régime indemnitaire commun à chaque cadre et filières, sauf exceptions, alors que la réforme PPCR vise l'amélioration de la politique de rémunération et la revalorisation des carrières.

- Un agent ne perçoit pas de régime indemnitaire, faut-t' il appliquer tout de même le transfert primes/points ?

Non. Cet agent sera uniquement impacté par le reclassement indiciaire applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il bénéficie donc d'une légère augmentation au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

- Un agent part en mutation en cours d'année. Comment appliquer le transfert primes/points ?

Cette situation appelle une proratisation de l'abattement : le montant de celui-ci sera calculé au prorata du temps de présence dans la collectivité pour les fonctionnaires recrutés (ou radiés à l'inverse) en cours d'année.

*Exemple : Un agent de catégorie B arrive par voie de mutation à compter du 01/06/2016. Il convient de proratiser l'abattement (278 Euros X 7/12) = 162 Euros. La collectivité d'origine va également devoir effectuer la régularisation du transfert « primes/points ».*

D'autres situations dans lesquelles l'abattement est proratisé sont d'ailleurs prévues pour :

- les fonctionnaires à temps partiel ou à temps non complet : abattement au prorata du temps de travail
- les fonctionnaires changeant de catégorie en cours d'année (obtention d'un concours ou promotion interne) : abattement au prorata de la période passée dans chaque catégorie
- les fonctionnaires ayant plusieurs employeurs : ces derniers déterminent le montant de l'abattement en fonction de la quotité de travail de l'agent.

- Un agent est à temps partiel, l'abattement suit-il la variation du traitement ?

Oui. Vous devez appliquer l'abattement proportionnellement au temps de travail de l'agent.

## **SUR LE MAINTIEN D'UN INDICE MAJORE A TITRE PERSONNEL**

- Tout d'abord, un rappel du dispositif :

Avec le décret n° 2016-1124 du 11 août 2016, les fonctionnaires bénéficiant d'un maintien de leur indice majoré à titre personnel - *par exemple des fonctionnaires promus dont l'indice de rémunération de départ a été maintenu parce qu'il était plus élevé que celui dont ils disposent dans leur grade d'affectation* - peuvent **bénéficier d'un nombre de points d'indice majoré supplémentaires identique à celui octroyé aux agents relevant du même cadre d'emplois :**

1. Lorsque le montant maximal de l'abattement annuel prévu pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois est fixé à **167 euros**, l'indice de traitement constaté à la date d'entrée en vigueur de la revalorisation est augmenté de **4 points d'indice majoré (CONCERNE LES FONCTIONNAIRES DES CATÉGORIES A ET C LORS DE LA PREMIÈRE ANNÉE DE LA REVALORISATION INDICIAIRE)**,

2. Lorsque le montant maximal de l'abattement annuel prévu pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois est fixé à **278 euros**, l'indice de traitement constaté à la date d'entrée en vigueur de la revalorisation est augmenté de **6 points d'indice majoré (CONCERNE LES FONCTIONNAIRES DE**

## CATÉGORIE B LORS DE LA PREMIÈRE ANNÉE DE LA REVALORISATION INDICIAIRE SOIT LE 01/01/2016),

3. Lorsque le montant maximal de l'abattement annuel prévu pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois est porté, à compter de la seconde année de sa mise en oeuvre, de 167 euros à 389 euros, l'indice de traitement constaté à la date d'entrée en vigueur de la seconde revalorisation est augmenté de **5 points d'indice majoré (CONCERNE UNIQUEMENT LES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE A LORS DE LA DEUXIÈME ANNÉE DE LA REVALORISATION INDICIAIRE)**.

- Un fonctionnaire bénéficie du maintien d'un IM du fait des règles statutaires, mais après la date de reclassement (donc après le 01/01/2016 ou le 01/01/2017 suivant le cadre d'emplois). Peut-il bénéficier de points supplémentaires?

Non, cette disposition concerne les fonctionnaires qui bénéficiaient déjà d'un maintien de leur indice à titre personnel avant la date d'entrée en vigueur de la mesure de revalorisation indiciaire.

- Comment attribuer les points supplémentaires?

Par arrêté de l'Autorité territoriale, qui vient **en complément** de celui relatif au reclassement proprement dit.

Un modèle d'arrêté peut vous être communiqué sur simple demande à votre référente Carrières.

- Un fonctionnaire bénéficiant du maintien d'un indice majoré doit-il bénéficier des points supplémentaires prévus par le décret du 11 août 2016 à chaque revalorisation?

Non. A l'exception de la catégorie A pour qui l'attribution intervient en 2 fois (4 points + 5 points, donc avec 2 arrêtés), les agents relevant des catégories B et C ne perçoivent la majoration de l'indice de traitement qu'une seule année :

- En 2016, pour la catégorie B,
- En 2017, pour la catégorie C.

- La majoration s'applique-t' elle également au fonctionnaire bénéficiant du maintien d'un indice majoré à titre personnel, mais qui ne perçoit aucun régime indemnitaire ?

Le décret du 11 août 2016 prévoit que la majoration de l'indice de traitement est réalisée « à due proportion de l'abattement ».

L'abattement ne peut être appliqué que si l'agent perçoit un régime indemnitaire. Si ce n'est pas le cas, il n'y a pas abattement et donc, sous réserve de précisions ultérieures, le dispositif de majoration de points d'indice ne semble pas pouvoir s'appliquer.

## TRAVAILLEURS HANDICAPES RECRUTES PAR CONTRAT AU TITRE DE L'ARTICLE 38 DE LA LOI N° 84-53

- *Faut-il leur appliquer le transfert primes-points ?*

En cours de contrat, ces agents ne peuvent pas se voir appliquer l'abattement primes-points. Ce n'est qu'à partir de leur titularisation que le TPP pourra être mis en place sur la paie.

- *Faut-il leur appliquer le reclassement indiciaire ?*

Pas en cours de contrat (donc pas besoin d'avenant).

Le texte pour la catégorie C prévoit que les agents reconnus travailleurs handicapés et bénéficiant d'un CDD relevant de l'article 38, et qui ont vocation à être titularisés **dans un grade situé en échelle 4 ou 5**, sont maintenus en fonctions, et **ont vocation à être titularisés dans le grade situé en échelle C2** du cadre d'emplois concerné.

- Pour rappel, au-delà du PPCR :

La rémunération de ces agents contractuels est calquée sur celle des fonctionnaires stagiaires issus du concours externe : il sera donc tenu compte des services privés ou publics accomplis antérieurement **pour déterminer la rémunération dès le début du contrat, même s'il n'y a pas encore de « classement » avec référence à un échelon à cette date.**

Ainsi, le modèle de contrat que nous vous proposons comporte-t'il les mentions suivantes :

« Article 1 : à compter du., M... est engagé pour assurer les fonctions de ... pour une durée d'un an.

Article 2 : durant cette période d'un an, compte tenu des services accomplis antérieurement (privés ou publics), M... percevra une rémunération sur la base de l'indice majoré... (et le cas échéant, les primes et indemnités instituées par l'assemblée délibérante). »

**En effet**, contrairement aux stagiaires, **l'agent n'est pas classé lors de son recrutement, mais lors de la titularisation.** C'est donc à cette date que les services antérieurs seront repris dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours. De plus, la période accomplie en tant qu'agent contractuel sera prise en compte dans les conditions prévues pour une période équivalente de stage.

## SUR LES AGENTS EN COURS DE DISPONIBILITE

- Faut-il procéder au reclassement des agents en position de disponibilité ?

OUI, nous vous conseillons de ne pas attendre leur réintégration avant de procéder au reclassement, ceci afin de ne pas perdre « le fil » du déroulement de carrière des intéressé(e)s.

- Comment faire ?

Vous devez tout d'abord prendre connaissance des notes d'information relatives au PPCR (disponibles sur le site internet du CDG dans « boîte à outils PPCR ») afin d'établir le reclassement.

Puis sur Agirhe :

1. Cliquer sur l'agent, puis sur « déroulement de carrière » :

The screenshot shows the profile of agent L27387 LUX Mico, adjoint administratif territorial principal de 1ère classe at MAIRIE TEST74. The 'Déroulement de carrière' tab is highlighted with a red arrow.

2. Cliquer sur le bouton « ajouter un acte » :

The screenshot shows the 'Déroulement de carrière' page with a table of career acts. A red arrow points to the 'Ajouter un acte' button.

Date	Arrêté	Grade	Ech.	DHS	Collectivité
01/01/2016	Disponibilité sur demande	adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	09(E6)	3500	MAIRIE TEST74
01/07/2015	Avancement d'échelon à l'ancienneté minimum	adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	09(E6)	3500	MAIRIE TEST74
01/01/2015	Recrutement d'un titulaire	adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	09(E6)	3500	MAIRIE TEST74

3. Sélectionner dans « type d'arrêté » : Traitement  
Puis dans le menu déroulant situé en dessous : l'arrêté « reclassement carrière au 01/01/2017 (AT 23) » : cliquer sur le bouton VALIDER.

Identité | Carrière | Affectation fiche de poste | Prévention | Formations | Expériences | Compétences | Absences

**Sélectionner le type et l'arrêté que vous souhaitez saisir :**

Type d'arrêté: Traitement

Arrêté: Reclassement carrière ( au 01/01/2017 ) (AT23)

Valider Annuler

4. En vous aidant de la note d'information, il vous suffit de remplir les données.

*Dans l'exemple ci-dessous, l'agent était adjoint administratif principal de 1ère classe au 9<sup>ème</sup> échelon, il est reclassé au 01/01/2017 au 10<sup>ème</sup> échelon avec ancienneté acquise. Entre le dernier arrêté d'avancement d'échelon au 01/07/2015 jusqu'à la date de mise en disponibilité le 01/01/2016, l'agent a acquis 6 mois d'ancienneté.*

Il vous suffit de remplir les données, puis de cliquer sur le bouton « valider ».

Identité | Carrière | Affectation fiche de poste | Prévention | Formations | Expériences | Compétences | Absences | Historiques

Arrêté: Reclassement carrière ( au 01/01/2017 ) (AT23)

Date d'effet: 01/01/2017

Filière: administrative

Cadre d'emploi: adjoints administratifs territoriaux

Grade: adjoint administratif territorial principal de 1ère classe

Echelon: 10

Chevron: [ ]

Indice brut et majoré du classement: 548 / 466

Indice brut et majoré conservés: [ ] [ ] Calcul

Reliquat d'ancienneté: 0 annee / 6 mois / 0 jours

Commentaires: [ ]

Observations (Visible Cdg): [ ]

Retour Valider

5. L'arrêté apparaît ensuite en violet dans le déroulement de carrière. Il vous suffit de cliquer sur le bouton « imprime » pour générer l'arrêté.

Déroulement de carrière

Ajouter un acte Services antérieurs Ajouter une carrière Sans les absences

Date	Arrêté	Grade	Ech.	DH!	Collectivité	
01/01/2017	Reclassement carrière ( au 01/01/2017 )	adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	10(C3)	3500	MAIRIE TEST74	Supp. Imprime
01/01/2016	Disponibilité sur demande	adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	09(E6)	3500	MAIRIE TEST74	
01/07/2015	Avancement d'échelon à l'ancienneté minimum	adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	09(E6)	3500	MAIRIE TEST74	
01/01/2015	Recrutement d'un titulaire	adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	09(E6)	3500	MAIRIE TEST74	

Enregistrements sur la page: 10 Enregistrements: 1 jusqu'à 4 de 4 - Pages: 1

Prochaines évolutions de carrière

Une fenêtre s'ouvre. En cliquant sur « Ok », le modèle d'arrêté de reclassement au format Word apparaît sur votre écran.

*Nota : une fois l'arrêté transmis par courrier et validé par votre référente Carrières, il apparaîtra en « noir » dans la carrière de l'agent, et dans l'onglet « prochaine évolution de carrière » figurera la date d'avancement d'échelon à cadence unique.*

## **SUR LES AGENTS EN COURS DE CONGE PARENTAL**

- *Faut-il procéder au reclassement des agents en congé parental ?*

OUI, pour la même raison que celle indiquée ci-dessus.

- *Comment faire ?*

Pour générer l'arrêté de reclassement sur Agirhe, il s'agit de la même procédure que pour les agents en position de disponibilité (cf ci-dessus).

Pour établir l'arrêté de reclassement au 01/01/2017, **nous vous conseillons de procéder préalablement à une réintégration fictive de congé parental pour établir le classement de l'agent.**

*Exemple 1 :* Un Adjoint Technique de 2ème classe a bénéficié d'un avancement au 3ème échelon au 01/05/2016.

Au 1er octobre 2016, il est placé en position de congé parental pour une durée de 6 mois.

Pour calculer le reclassement au 01/01/2017, nous procédons à une réintégration fictive de congé parental au 01/01/2017.

Pour rappel : la 1ère année de congé parental est prise en totalité pour la prise en compte des services effectifs.

Pour calculer l'ancienneté, nous partons du dernier avancement d'échelon au 01/05/2016, jusqu'à la mise en congé parental au 01/10/2016, soit 5 mois d'ancienneté acquise.

Du 01/10/2016 (date de mise en congé parental) au 31/12/2016, nous avons une ancienneté acquise de 3 mois.

En procédant à la réintégration fictive de congé parental, l'agent est classé au 01/01/2017 au 3ème échelon du grade d'Adjoint Technique de 2ème classe, avec un reliquat d'ancienneté de 8 mois.

Au 01/01/2017, selon les modalités de reclassement l'agent est classé au 3ème échelon du grade Adjoint Technique avec une ancienneté de 8 mois (ancienneté acquise).

*Exemple 2 :* Un Adjoint Technique de 2ème classe a bénéficié d'un avancement au 5ème échelon au 01/11/2014.

Au 1er octobre 2016, il est placé en position de congé parental pour une durée de 6 mois.

Pour calculer le reclassement au 01/01/2017, nous procédons à une réintégration fictive de congé parental au 01/01/2017.

Pour rappel : la 1ère année de congé parental est prise en totalité pour la prise en compte des services effectifs.

Pour calculer l'ancienneté, nous partons du dernier avancement d'échelon au 01/11/2014, jusqu'à la mise en congé parental au 01/10/2016, soit 1 an et 11 mois d'ancienneté acquise.

Du 01/10/2016 (date de mise en congé parental) au 31/12/2016, nous avons une ancienneté acquise de 3 mois.

En procédant à la réintégration fictive de congé parental, l'agent est classé au 01/01/2017 à l'échelon supérieur soit le 6ème échelon avec une ancienneté de 2 mois.

Au 01/01/2017, selon les modalités de reclassement l'agent est classé au 6ème échelon du grade Adjoint Technique avec une ancienneté de 2 mois (ancienneté acquise).

- *Pour rappel, au-delà du PPCR : un fonctionnaire peut-il bénéficier d'un avancement d'échelon en congé parental?*

Non, car l'agent n'est pas en position d'activité.

Néanmoins, il conserve ses droits à l'avancement d'échelon (article 75 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) :

- pour leur totalité la première année,
- réduits de moitié par la suite.

Par ailleurs, le congé parental est considéré comme du service effectif (pour l'avancement de grade notamment) :

- dans sa totalité la première année,
- puis pour moitié les années suivantes.

Mais c'est à la date de la réintégration qu'il conviendra de reprendre cette ancienneté au sein de la carrière du fonctionnaire, et de constater s'il peut bénéficier d'un avancement d'échelon (à la durée unique).

Il ne pourra pas bénéficier d'un avancement en cours de congé parental.

\*\*\*\*\*