

ACTUALITES RH

FEVRIER – MARS 2018

Thématiques abordées

- Le report de 12 mois du PPCR
- Le compte personnel de formation
- Le jour de carence
- La compensation de la hausse de la CSG
- La promotion interne 2018
- Le référent déontologue
- L'ouverture de l'onglet maladie sur aghire aux CT
- Le bilan social
- Les élections professionnelles
- Le RIFSEEP : état des lieux au 01/01/2018

REPORT DU PPCR

REPORT du PPCR

- Le décalage d'une année de la mise en œuvre des mesures statutaires et indiciaires prévues dans le cadre du protocole PPCR, à compter du 1er janvier 2018, est instauré par 2 décrets parus au Journal Officiel du 23 décembre 2017.
- Le [décret](#) n° 2017-1736 du 21 décembre 2017
- Le [décret](#) n° 2017-1737 du 21 décembre 2017

Le report des mesures statutaires

Report du 1^{er} février 2018 au 1^{er} février 2019
du passage en catégorie A :

- des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs (ASE) et
- des éducateurs de jeunes enfants (EJE) et
- de la revalorisation des conseillers territoriaux socio-éducatifs,

Le report des mesures statutaires

Report du 1^{er} janvier 2020 au 1^{er} janvier 2021 de la **création d'un échelon supplémentaire** :

- en catégorie C : 12^{ème} échelon des grades dotés de l'échelle de rémunération C1,
- en catégorie A pour les grades et échelons suivants :
 - ✓ 8^{ème} échelon des psychologues hors classe et des professeurs d'enseignement artistique hors classe,
 - ✓ 9^{ème} échelon des ingénieurs principaux,
 - ✓ 10^{ème} échelon des administrateurs, des attachés principaux, des attachés principaux de conservation du patrimoine, des bibliothécaires principaux, des conseillers principaux des activités physiques et sportives et des sages-femmes hors classe,
 - ✓ 11^{ème} échelon des ingénieurs en chef.

Le report des mesures de revalorisations indiciaires

Report d'une année des revalorisations indiciaires prévues de 2018 à 2021 conformément au tableau suivant :

Date d'entrée en vigueur des dispositions initiales	Nouvelles dates d'entrée en vigueur
1^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019
1^{er} février 2018	1 ^{er} février 2019
1^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020
1^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2021
1^{er} janvier 2021	1 ^{er} janvier 2022

Le report des mesures indiciaires

Report du 1^{er} janvier 2018 au 1^{er} janvier 2019
de la seconde partie du transfert
« primes/points » prévu pour la catégorie A.

Année	Montant maxi annuel de l'abattement sur la part du régime indemnitaire
2017 et 2018	167 €
A compter de 2019	389 €

Le report PPCR

L'année 2018 est donc une année totalement blanche s'agissant de l'application du P.P.C.R.

Par conséquent, les échelonnements indiciaires de l'ensemble des cadres d'emplois ne sont pas modifiés pour l'année 2018.

Les grilles indiciaires de 2017 continuent à s'appliquer jusqu'au 31/12/2018.

Compte Personnel de Formation

Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Circulaire du Ministère de la Fonction Publique RDFF1713973C du 10 mai 2017

Le CPF

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 22)

Qu'est-ce-que le Compte Personnel d'Activité ?

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le **compte personnel d'activité (CPA) a été créé**, en remplacement du **droit individuel à la formation (DIF)**, pour les fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires et agents contractuels.

Il est constitué d'un **compte personnel de formation (CPF)** et d'un **compte d'engagement citoyen (CEC)**.

Le CPA donne les moyens de vivre les transitions dans un monde du travail mouvant, facilite la construction de son parcours professionnel

Les dispositifs de formation inchangés

Les formations obligatoires (pour les stagiaires et fonctionnaires titulaires)

- **Formation d'intégration**

10 j pour les cat. A et B, 5 j pour les cat. C

- **Formation de professionnalisation au 1^{er} emploi**

3 à 5 j dans les 2 ans suite à nomination

- **Formation de professionnalisation tout au long de la carrière**

2 j tous les 5 ans

- **Formation de professionnalisation suite à nomination sur poste à responsabilité**

3 j dans les 6 mois

Les modifications introduites par le CPF

Avant

LE DIF

120h sur 6 ans (20 H par an)

- La formation de perfectionnement
 - La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la FP
-

Les modifications introduites par le CPF

Après

LE CPF

Plafond 150h (24H par an jusqu'à 120 H puis 12H par an)

Renforcement du droit pour les **agents de catégorie C sans qualification de niveau V** : 48 h/an dans la limite de 400 h

Crédit d'heures supplémentaires, en complément des droits acquis et dans la limite de 150 h, lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à **prévenir une situation d'inaptitude physique sur avis du médecin de prévention** ;

Les modifications introduites par le CPF

Après

LE CPF

Nombre d'heures calculé au **prorata** du temps de travail pour les agents à temps non complet ;

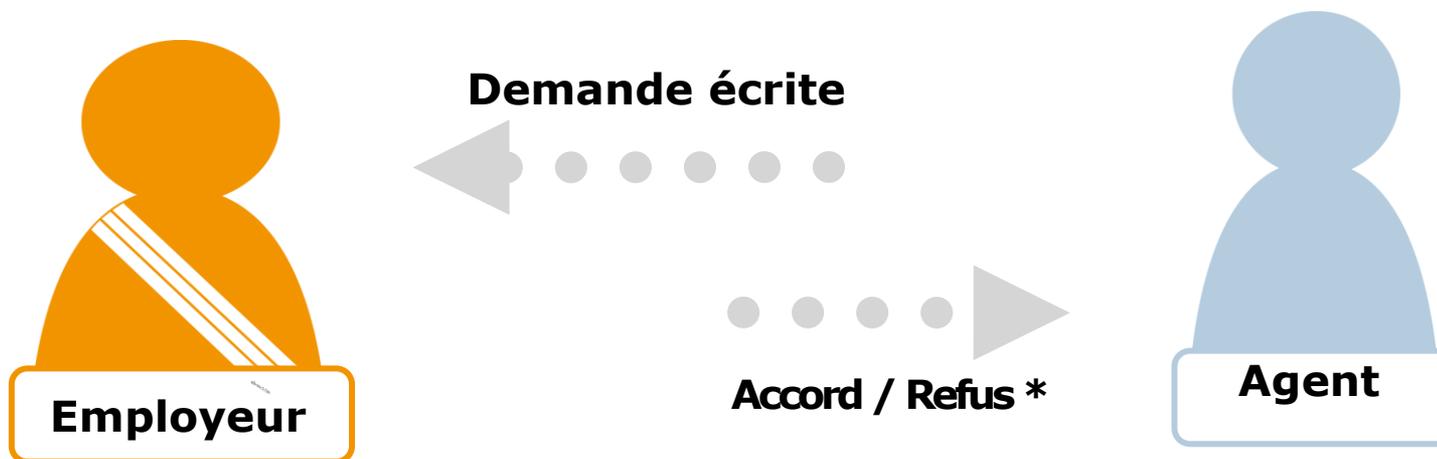
Périodes de travail à temps partiel assimilées à du **temps plein**.

Le CPF

Le CPF porte sur toute action de formation ayant pour objet d'acquérir un **diplôme**, un **titre**, un **certificat de qualification professionnelle** ou des compétences nécessaires à la mise en œuvre du **projet professionnel de l'agent**, ou de **compléter une décharge** accordée pour suivre une action de préparation aux concours et examens.

Le Compte Personnel d'Activité

La procédure :



** Le refus d'une 3^{ème} demande doit être motivé après avis de la CAP.*

L'agent peut contester le refus devant l'instance paritaire dès le 1^{er} refus.

L'agent sollicite l'accord de son employeur sur :

- La nature
- Le calendrier
- Le financement de la formation souhaitée

Il précise par ailleurs le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

Le CPF

- **Quelles obligations pour l'employeur ?**

- **Les obligations**

Les formations relevant du socle de connaissances et compétences

- **Les priorités**

- Prévenir les situations d'inaptitude
 - Accompagner la VAE
 - Préparer les concours et examens

Le CPF

Si la durée de la formation est $>$ aux heures du CPF, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer **par anticipation des droits non encore acquis**, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des 2 années civiles qui suivent celle au cours de laquelle il présente la demande.

Les actions de formation ont lieu en priorité sur le temps du travail. Aussi l'agent en formation au titre du CPF sur son temps de travail est-il considéré comme étant en position d'activité.

Le CPF

Comment est-il financé ?

Les frais pédagogiques

L'employeur doit prendre en charge les **frais pédagogiques** qui se rattachent à la formation suivie au titre du CPF.

Les frais de déplacement

L'employeur peut prendre en charge les **frais occasionnés par leurs déplacements.**

La prise en charge de ces frais peut toutefois faire l'objet de plafonds déterminés par délibération (après avis du comité technique).

Le CPF

En cas de changement d'employeur ?

La portabilité des droits CPF est un principe qui s'applique au sein de la fonction publique (trois versants) mais aussi entre le secteur public et privé et lorsqu'un salarié acquiert la qualité d'agent public.

Le CPF

Comment l'agent peut-il connaître ses droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF) ?

A compter du dernier semestre 2018, à l'instar des salariés du secteur privé, les agents publics pourront consulter leurs droits CPF sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr.

Ces droits seront actualisés au fur et à mesure des départs en formation et de l'acquisition de nouveaux droits, quel que soit l'employeur de l'agent.

Le jour de carence

- Article 115 de la loi de finances n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 pour 2018
- Circulaire du 15 février 2018 du Ministère de la Fonction Publique (NOR CPAF1802864C)

Principe

Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, placés en congé de maladie ordinaire, ne perçoivent plus leur rémunération au titre du premier jour de ce congé.

Date d'effet : 1^{er} janvier 2018

Un même dispositif avait été institué en 2012 et 2013.

Il ne peut y avoir de compensation du premier jour de maladie par une journée de congé annuel ou d'ARTT, dès lors que l'arrêt est transmis à l'employeur.

Une délibération décidant de ne pas appliquer le dispositif serait illégale.

Il ne s'applique pas:

- aux congés de longue maladie,
- aux congés de longue durée,
- aux congés pour accident de service ou maladie professionnelle.
- Lors d'une prolongation d'un arrêt initial de CMO ou lorsque la reprise de travail entre 2 congés de maladie au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures (jours calendaires).

ASSIETTE DE LA RETENUE :

La rémunération servant de base de calcul de l'assiette est la suivante :

- Le traitement de base,
- La nouvelle bonification indiciaire,
- Les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement, à l'exclusion de la GIPA,
- Les primes et indemnités versés aux agents (à l'exclusion des indemnités représentatives de frais, des heures supplémentaires (IHTS), des avantages en nature),
- Le transfert prime-points,
- L'indemnité compensatrice

En revanche, le SFT (Supplément Familial de Traitement) est versé dans son intégralité.

L'indemnité de compensation de la CSG

- *Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 (article 113)*
- *Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique*
- *Décret n° 2017-1890 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime de sécurité sociale des fonctionnaires et des agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière*
- *Circulaire ministérielle NOR INTB1733365J du 14 décembre 2017*

Principe

La hausse de la CSG déductible de 1.7 point au 1^{er} janvier 2018 est compensée pour l'ensemble des agents publics recrutés avant le 1^{er} janvier 2018.

Bénéficiaires :

Agents publics : fonctionnaires, stagiaires ou contractuels (à temps complet, non complet ou partiel)
Les agents privés sont exclus du dispositif.

Cotisations et indemnité	En 2017	Au 01/01/2018
CSG déductible	5,10%	6,80%
Contribution de solidarité	1%	Suppression
URSSAF maladie salariale (Ircantec)	0,75%	Suppression
Indemnité compensatrice	-	Mise en place

Baisse du taux de la contribution patronale URSSAF maladie pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL : 9.88 % au lieu de 11.50 %

Base de calcul

L'assiette de la rémunération brute est composée de l'ensemble des éléments de la rémunération soumis à CSG au titre de l'activité principale : traitement, NBI, SFT, primes, indemnités, transfert primes/points (y compris les éléments non récurrents comme le CIA, les astreintes, les heures supplémentaires, ...)

Les droits à indemnité et le montant de l'indemnité versée diffèrent selon le statut des agents et la date à laquelle ils sont présents dans la collectivité qui les emploie.

Modalité de calcul pour les
situations des **agents publics nommés ou
recrutés avant le 1^{er} janvier 2018**

Agents concernés : titulaires, stagiaires et
contractuels de droit public

Calcul de l'indemnité :

Indemnité compensatrice mensuelle =
(Rémunération brute annuelle 2017 x 1.6702%) –
(cotisations annuelles : 1% solidarité + 0.75%
maladie) x 1.1053 / 12

Détail de la formule

Rémunération brute annuelle 2017 : traitement, NBI, SFT, primes, indemnités, transfert primes/points

Le multiplicateur **1.6702** correspond au produit de la hausse de 1.7 point par l'assiette de la CSG soit 98.25% : $1.7 \times 98.25\% = 1.6702$.

Le multiplicateur de **1.1053** vise à neutraliser l'impact de la CSG et de la RDS dues sur l'indemnité compensatrice. Ce multiplicateur est obtenu à partir des nouveaux taux CSG et RDS au 1^{er} janvier 2018 (9.20% de CSG et 0.5% de RDS), à savoir : $1 / (1 - 9.7\% \times 98.25\%)$.

Cas des agents arrivés en cours d'année 2017

Lorsque l'agent n'a pas été rémunéré durant l'intégralité de l'année 2017, la rémunération perçue au titre de la période d'activité exercée au cours de l'année 2017 est rapportée à une base annuelle pour l'ensemble de l'année 2017.

Modalité de calcul pour les situations des agents publics **nommés ou recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018** ou réintégrés au 1^{er} janvier 2018 après une absence non rémunérée en 2017 (disponibilité, congé parental, ...)

Agents concernés : Stagiaires et fonctionnaires **relevant du régime spécial CNRACL**

Sont exclus : les contractuels de droit public et les fonctionnaires IRCANTEC

Lors de leur nomination ou réintégration, l'indemnité compensatrice pour les titulaires CNRACL sera calculée de manière forfaitaire, par application d'un pourcentage sur la première rémunération brute de l'agent **pour un mois complet en 2018** assujetti à la CSG.

Modalité de calcul pour les situations des agents publics **nommés ou recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018** ou réintégrés au 1^{er} janvier 2018 après une absence non rémunérée en 2017 (disponibilité, congé parental, ...)

Calcul de l'indemnité :

Indemnité compensatrice mensuelle =
1^{ère} rémunération brute mois complet 2018 x 0.76%

Le multiplicateur de 0.76% correspond au différentiel entre la hausse de la CSG (1.7%) et le taux de la contribution exceptionnelle solidarité (1%), modulé, pour tenir compte de l'assiette de la CSG (98.25%) et de l'impact CSG/RDS sur l'indemnité compensatrice.

$$(1.7 - 1) \times 98.25\% \times 1.1053 = 0.76\%$$

MODALITE DE VERSEMENT

- L'indemnité compensatrice est versée mensuellement.
- Son montant de base est fixe.
- Le montant de l'indemnité suit le sort du traitement en cas de maladie ou de changement de la quotité de travail.
- Pour la journée de carence, il convient d'enlever 1/30^{ème} du montant de l'indemnité compensatrice, car cette journée ne donne pas lieu à rémunération.

Il en est de même en cas d'absence pour service non fait et toute période non rémunérée.

CAS DES AGENTS INTERCOMMUNAUX

Lorsque l'agent public exerce son activité auprès de plusieurs employeurs et remplit les conditions, l'indemnité compensatrice est calculée pour chacun de ses emplois.

REEXAMEN DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ

Le montant de l'indemnité compensatrice peut faire l'objet d'un réajustement **au 1^{er} janvier 2019**, sous réserve qu'il soit plus favorable à l'agent.

Seuls les agents publics nommés ou recrutés avant le 1^{er} janvier 2018 peuvent bénéficier de cette actualisation.

Ce réexamen permet de tenir compte des effets sur la rémunération de l'agent, et par conséquent sur le montant de l'indemnité compensatrice, des avancements d'échelon et de grade ou de l'évolution du montant des primes.

REEXAMEN DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ

Le montant de l'indemnité compensatrice est modifié dans les mêmes proportions que la rémunération brute annuelle de l'intéressé entre 2017 et 2018. La rémunération brute annuelle 2018 servant de base à la comparaison est déterminée dans les mêmes conditions que la rémunération brute annuelle 2017.

Si la différence entre la rémunération brute annuelle 2018 et la rémunération brute annuelle 2017 est positive, le montant de l'indemnité compensatrice à compter du 1^{er} janvier 2019 est déterminé en application de la formule suivante :

$(\text{Rémunération brute annuelle 2018} / \text{Rémunération brute annuelle 2017}) \times \text{montant initial de l'indemnité 2018}$

La promotion interne

La promotion interne

- La promotion interne permet de changer de cadre d'emplois (adjoint technique vers agent de maîtrise ou adjoint administratif vers rédacteur).
- *Elle ne doit pas être confondue avec l'avancement de grade (avancement du grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe vers le grade principal de 1^{ère} classe).*
- La promotion interne ne peut intervenir qu'après **inscription sur une liste d'aptitude** établie après avis de la CAP par le président du CDG- valeur nationale- durée 4 ans

Démarches

Les propositions de promotion interne pour l'année 2018 seront présentées en CAP A, CAP B et CAP C le **28 juin 2018**. Les listes d'aptitude seront établies à leur issue.

Le dossier de proposition d'inscription mis en ligne sur le site du CDG61 doit impérativement être utilisé

Retour des dossiers: impérativement pour le 27 mars 2018.

Ouverture de postes

En fonction des recrutements intervenus dans les collectivités affiliées, un certain nombre de postes peut être ouvert.

ATTACHE	1 poste accessible pour des fonctionnaires de cat. B.
ATTACHE DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	1 poste
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE CLASSE NORMALE	1 poste
REDACTEUR ET REDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	4 postes
TECHNICIEN & TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	1 poste
EDUCATEUR DES APS ET EDUCATEUR PRINCIPAL DES APS DE 2 ^{EME} CLASSE	2 postes
ASSISTANT ET ASSISTANT PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	1 poste
ANIMATEUR ET ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{EME} CLASSE	1 poste
AGENTS DE MAITRISE	<ul style="list-style-type: none">• <i>Aucune limite pour les agents remplissant les conditions à l'ancienneté</i>• <i>4 postes pour les agents titulaires de l'examen professionnel</i>

Où trouver des informations complémentaires ?

The screenshot displays the website interface for CDG 61, Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Orne. The top navigation bar includes a search field, 'INSCRIPTION LETTRE D'INFORMATION', and 'NOUS CONTACTER'. The breadcrumb trail indicates the current location: 'Gestion des carrières > Le déroulement de carrière > Promotion interne'. A secondary navigation bar contains tabs for 'Entretien professionnel', 'Avancement de grade', 'Promotion interne' (selected), 'Fiches carrières', 'Les échelles indiciaires', 'PPCR', 'Statuts particuliers', and 'Bilan social'. The left sidebar lists various services, with 'Gestion des carrières' and 'Le déroulement de carrière' highlighted. The main content area features a yellow header for 'PROMOTION INTERNE' and a sub-header 'LA PROMOTION INTERNE'. An illustration of a person climbing stairs is shown next to text explaining that internal promotion is the transition to a higher job grade, occurring by choice or after a professional exam. It is also noted that promotion is subject to statutory conditions and a rate defined in the individual statute. Below this, a 'DOCUMENTATION' section lists four downloadable documents: 'Dates et postes ouverts à la promotion interne 2018', 'Fiches conditions promotion interne', 'Saisine CAP promotion interne', and 'Fiche navette agent interco promotion interne', each with a download icon and a link to 'Lancer le téléchargement'.

Rechercher sur le site

INSCRIPTION LETTRE D'INFORMATION NOUS CONTACTER

CDG 61
Centre de Gestion de la
Fonction Publique Territoriale de l'Orne

Accueil
Le CDG 61
Nos services aux collectivités
Emploi et concours
Gestion des carrières
Le déroulement de carrière
Entretien professionnel
Vos référents carrière
La gestion du personnel avec Agirhe
CAP / Comité Technique / Conseil de discipline
Rémunération
Formation
Retraite - CNRACL
Action sociale
Événements / réunions
Offres d'emploi
Calendrier concours examens
Ressources documentaires
Modèles

» Gestion des carrières » Le déroulement de carrière » Promotion interne

Entretien professionnel Avancement de grade **Promotion interne** Fiches carrières Les échelles indiciaires PPCR
Statuts particuliers Bilan social

PROMOTION INTERNE

LA PROMOTION INTERNE



La promotion interne est le passage d'un cadre d'emplois à un cadre d'emplois supérieur. Elle a lieu au choix ou après examen professionnel au sein de la fonction publique territoriale.

Elle est liée à des conditions statutaires et un taux de promotion prévus par le statut particulier.

DOCUMENTATION

 Dates et postes ouverts à la promotion interne 2018
> Lancer le téléchargement

 Fiches conditions promotion interne
> Lancer le téléchargement

 Saisine CAP promotion interne
> Lancer le téléchargement

 Fiche navette agent interco promotion interne
> Lancer le téléchargement

Le référent déontologue

Loi 2016-483 du 20 avril 2016

Pourquoi un référent déontologue dans la Fonction Publique ?

La loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a institué **le référent déontologue pour permettre aux agents** de mieux connaître et comprendre leurs obligations et les principes déontologiques inhérents au service public.

Quel est son rôle ?

- **Tout agent public doit pouvoir consulter un référent déontologue** chargé de lui apporter tout conseil utile au respect de ses obligations et des principes déontologiques
- Le référent répond aux questions que les agents se posent dans le cadre de l'exercice de leurs missions et celui de leurs projets professionnels personnels.
- Par exemple : cumul d'activités, création d'entreprise, départ vers le secteur privé, conflit d'intérêts, obligation déclarative, obéissance hiérarchique, secret et discrétion professionnels, devoir de réserve.....

Quelles sont les garanties pour l'agent ?

Le référent déontologue est tenu au secret et la discrétion professionnels. **Les échanges sont strictement personnels et confidentiels** et ne sont jamais communiqués à la collectivité employeur.

En cas de conflit d'intérêts, le référent déontologue apporte tout conseil utile aux personnes concernées en vue de faire cesser la situation.

Comment saisir le référent déontologue

Pour les collectivités et établissements affiliés au centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Orne,

ce sont les référents déontologues désignés par le Président du centre de gestion de Seine-Maritime

qui assurent cette mission dans le cadre d'une coopération interdépartementale.

Comment saisir le référent déontologue

**Les saisines et les réponses des
déontologues se font uniquement par
écrit :**

Centre de Gestion de l'Orne
Référént déontologue
Rue François Arago
61250 VALFRAMBERT
referent.deontologue@cdg61.fr

Aghire carrière : ouverture de l'onglet maladie aux collectivités

Fonctionnalités

- [Vidéo](#) de présentation

Le bilan social

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Décret n° 97-443

[Arrêté du 28 août 2017](#) fixant la liste des indicateurs contenus
dans le rapport sur l'état de la collectivité

Le bilan social 2017

La collecte des données va bientôt commencer...

L'année 2018 sera une nouvelle année de campagne de collecte des rapports sur l'état des collectivités. A ce titre, l'[arrêté du 28 août 2017](#) (JO du 09/09/2017) fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport.

Rappel : le rapport sur l'état de la collectivité doit être présenté tous les deux ans au comité technique.

Le CDG61, comme pour les campagnes précédentes, mettra en ligne l'outil nécessaire à l'élaboration du Bilan Social 2017 et vous en informera par une actualité sur le site,

Bilan social 2017

Atelier Bilan social : le jeudi 5 avril 2018
Siège du centre de gestion
De 9h30 à 11h30

Les élections professionnelles

Décret

Les élections professionnelles

L'année 2018 va être marquée par l'organisation des élections des représentants du personnel aux différentes instances :

- les Commissions Administratives Paritaires (CAP)- 1 scrutin par catégorie
- les Comités Techniques (CT)-1 scrutin
- les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) – 1 scrutin par catégorie

Les élections professionnelles

Les CAP examinent certaines questions d'ordre individuel intéressant les stagiaires et fonctionnaires, les CCP auront les mêmes missions pour les contractuels de droit public.

Les comités techniques, quant à eux, ont pour objet d'étudier les questions d'ordre général des collectivités (organisation). Les élections des CT seront également organisées par les collectivités qui ont un effectif au 1^{er} janvier 2018 d'au moins 50 agents.

Les élections professionnelles

Zoom sur les points d'étapes pour ces 7 scrutins :

- 1^{er} janvier 2018 : les états des effectifs qui permettront de déterminer la future composition des instances.
- Septembre / octobre 2018 : affichage des listes électorales
- Septembre / octobre 2018 : dépôt des candidatures et affichage des listes des candidats
- Novembre 2018 : envoi du matériel de vote
- 6 Décembre 2018 : date du scrutin

Tout au long de cette année 2018, vous devez nous transmettre, sans délai et régulièrement, les actes de vos agents afin de disposer des situations statutaires à jour qui seront prises en compte dans les prochains mois pour déterminer le corps électoral pour chaque scrutin (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public et contractuels de droit privé).

RIFSEEP

Quel est le délai dont disposent les employeurs territoriaux pour mettre en oeuvre le RIFSEEP ?

L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les employeurs territoriaux doivent mettre en place un régime indemnitaire en deux parts, dès lors que les agents d'un corps équivalent de la fonction publique de l'Etat bénéficient d'un tel régime indemnitaire, ce qui correspond à l'architecture du RIFSEEP et s'impose aux collectivités territoriales

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue à toutes les autres primes existantes dans votre collectivité.

RIFSEEP

A ce jour les cadres d'emplois pour lesquels le RIFSEEP doit être délibéré sont :

- Filière administrative : Tous les cadres d'emplois
- Filière technique : Cadre d'emplois d'adjoint technique et d'agent de maîtrise
- Filière animation : Tous les cadres d'emplois
- Filière culturelle : Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine
- Filière sportive : cadre d'emplois d'opérateur des APS et d'éducateur des APS
- Filière médico sociale : Cadre d'emplois des agents sociaux, ATSEM, Assitants socio éducatifs, conseillers socio éducatifs

RIFSEEP

Les collectivités territoriales **doivent** mettre en œuvre le RIFSEEP dès lors que les corps équivalents de la fonction publique de l'Etat (FPE) en bénéficient pour remplacer les anciennes primes qui deviennent caduques.

Attention, les comptables publics pourront exiger prochainement les délibérations.

Merci pour votre présence