



# SYNDICAT AUTONOME DES PREFECTURES ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE DU MINISTERE DE L'INTERIEUR

## *Lettre d'information*

### **Une rentrée chargée, placée sous le signe des réformes**

*La rentrée 2015 s'annonce tumultueuse avec un tourbillon de mesures diverses et de réformes en tout genre : entre autres, la réforme de l'organisation territoriale, la revue des missions des préfectures, la réforme de l'asile et la mise en place du guichet unique, sans oublier le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)... Des chantiers importants qui devront se mettre en place dans des délais records, comme à l'accoutumée. Une fois de plus, la précipitation préside à l'action du gouvernement.*

*En ce qui concerne la réforme territoriale* : lors du dernier Comité Technique Spécial des préfectures du 9 juin 2015, le ministre nous a rassurés sur la pérennité du réseau des préfectures et des sous-préfectures car elles sont « indispensables dans le paysage institutionnel de la France ». Son objectif est de les renforcer, tout en les adaptant aux évolutions de la société, afin de les ancrer résolument dans l'avenir ; elles incarnent en effet la présence de l'Etat dans les territoires, ce qui est un gage d'espoir, de cohésion sociale et de rassemblement des citoyens autour des principes de la République.

Pour le ministre, afin de ne pas les voir disparaître et en même temps répondre aux exigences des citoyens, « l'enjeu est de faire évoluer sans délai les préfectures et sous-préfectures dans le temps présent en s'appuyant sur les nouvelles technologies ».



A l'heure où les collectivités locales connaissent des évolutions majeures de périmètres, comme de missions et d'organisation avec la loi MAPTAM, la loi NOTRe et le nouveau découpage régional, l'Etat local ne peut rester immobile. « A cet égard, la nouvelle charte de déconcentration est un texte majeur qui vise à réaffirmer clairement le principe de la déconcentration et le rôle essentiel de l'échelon départemental dans la mise en œuvre des missions régaliennes et opérationnelles de l'Etat ».

Pour le SAPACMI, syndicat réformiste mais attentif aux conséquences de ces réformes pour les personnels, tout cela ne doit en aucun cas prendre le chemin de la RGPP ou de la MAP qui ont été essentiellement basées sur la réduction des effectifs. Le SAPACMI a donc à nouveau rappelé à l'administration que l'aboutissement d'une telle réforme ne se fera pas sans prendre en compte le facteur humain et les conditions de travail des personnels.

**S'agissant de la revue des missions des préfectures** : la loi du 16 janvier 2015, en réduisant le nombre de régions de 22 à 13, conduit à repenser le fonctionnement de l'Etat territorial et à mettre en place les « **préfectures nouvelle génération** » ; celles-ci devront répondre à de nouvelles exigences : évolution technologique, rapidité et efficacité des procédures, rôle d'expertise auprès des élus, ingénierie... Soyez assurés que le SAPACMI sera très vigilant à ce que les missions et les moyens disponibles, notamment en matière de personnels, soient mis en adéquation avec les objectifs du ministre.

Le premier volet concerne la réforme de la délivrance des titres (hors titres étrangers). Selon l'administration, ces missions devront être exercées différemment avec de nouvelles méthodes de travail et des procédures innovantes ; des groupes de travail avec les organisations syndicales représentatives réfléchissent sur le sujet : plateformes régionales, nationales, recours à des tiers de confiance, numérisation, téléprocédures ?...

Le deuxième volet consiste à renforcer les quatre missions jugées prioritaires :

- la sécurité et l'ordre public,
- le contrôle de légalité et budgétaire des collectivités locales,
- la lutte contre la fraude,
- la coordination territoriale de la mise en œuvre des politiques publiques.

Concernant les sous-préfectures, leur rôle a été réaffirmé dans la charte de déconcentration, mais leur réseau doit être adapté aux réalités sociologiques et démographiques. A cet égard, des travaux



de diagnostic et de propositions sont en cours dans cinq autres régions, après l'Alsace et la Lorraine.

**Pour ce qui est de la réforme de l'asile, dont la loi est parue au JO du 30 juillet dernier, et la mise en place du guichet unique** d'ici la fin de l'année au plus tard : cette réforme est un véritable enjeu au niveau international car le gouvernement souhaite d'une part réaffirmer la position de la France en la matière, qui est par tradition une terre d'accueil et d'asile et, d'autre part, rendre ce dispositif plus accueillant pour les réfugiés en raccourcissant les délais et les procédures de traitement.

Toutefois, le SAPACMI déplore, une fois de plus, une réforme à grande vitesse sans effectifs supplémentaires et sans information suffisante des agents.

**Enfin, un nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'engagement Professionnel (RIFSEEP) entrera en vigueur au 1er janvier 2016** : il s'agit là d'une véritable usine à gaz très complexe, décidée par la DGAFP, que les administrations ont bien du mal à mettre en place, surtout pour un impact sur la rémunération des personnels qui sera quasiment nul. Une circulaire ministérielle est en cours d'élaboration et sera diffusée cet automne.

Le SAPACMI **n'est pas favorable** à la mise en place du RIFSEEP. Il a fait connaître à plusieurs reprises sa position sur le sujet en affirmant que ce dispositif très lourd ne servait à rien, sauf peut-être à geler l'augmentation des primes, comme c'est déjà le cas pour cette année. En effet, malheureusement, comme vous pourrez le constater en page 10 de cette lettre d'information, **pour la première fois** les TMO 2015 resteront identiques à ceux de l'an dernier ! L'impact du nouveau régime indemnitaire se fait donc déjà ressentir alors qu'il est censé être une révolution en matière de rémunération. Le fonctionnaire ne sera plus payé uniquement en fonction de son grade, mais également en fonction des missions qu'il exerce et du poste qu'il occupe (à l'instar de la PFR pour les attachés).

**Ces réformes sont la volonté du gouvernement et seront, quoi qu'il en soit, mises en place. Le SAPACMI restera au cœur du dialogue social en participant à tous les débats et veillera à préserver avec force vos intérêts tant professionnels que financiers.**

*Richard RIBES*

## LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

### *Comment fonctionne ce dispositif ?*

Il sera constitué d'une indemnité mensuelle principale appelée indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à laquelle pourra éventuellement s'ajouter un CIA (complément indemnitaire annuel) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

#### **1-L'IFSE**

L'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) constituera l'indemnité principale du dispositif RIFSEEP et tendra à valoriser essentiellement l'exercice des fonctions.

Dans le principe, elle sera versée mensuellement et sera exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature (TMO, PFR, IFTS, IAT, PRE, prime informatique, NBI,...).

Les exceptions à cette règle de non-cumul qui ont été fixées par arrêté interministériel du 27 août 2015 (paru au JO du 1er septembre 2015) sont très limitées et répondent à des problématiques spécifiques.

Concrètement, pour chaque corps et emploi appelé à bénéficier de l'IFSE, un nombre limité de groupes de fonctions sera déterminé. Les groupes seront bornés par un montant « plancher » et un montant « plafond ».

La répartition des postes entre les différents groupes de fonctions (4 groupes pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C) et la fixation des montants et plafonds correspondants se feront au regard de critères professionnels tels que :

- l'encadrement, la coordination ou la conception,
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- les sujétions particulières et le degré d'exposition au poste.

L'administration fera coïncider au maximum le grade de l'agent et le groupe de fonctions. Ainsi, un secrétaire administratif de classe exceptionnelle a vocation à être classé en groupe 1 des SA. A l'inverse, un adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe doit normalement figurer dans le groupe 2 des adjoints administratifs. Toutefois, un décalage entre grade et groupe de fonctions est envisageable, selon le poste occupé par l'agent.

Les agents entrés en cours d'année au ministère de l'Intérieur, par voie de concours interne ou externe, seront automatiquement classés dans le dernier groupe de fonctions de leur corps.

Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen non seulement en cas de changement de groupe de fonctions, mais également en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions, en cas de changement de grade et a minima tous les 4 ans en l'absence de changement de poste.

#### **2-Le CIA**

Ce complément indemnitaire (équivalent de la Réserve d'Objectifs actuelle) tiendra compte de l'engagement et de la manière de servir ; il sera versé en une ou deux fractions et ne sera pas reconductible d'une année sur l'autre. L'appréciation portée par le chef de service sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent se fondera notamment sur l'entretien professionnel.



### 3- La transition d'un régime indemnitaire à l'autre

**La bascule dans ce nouveau dispositif indemnitaire devra se faire en préservant pour chaque agent le montant indemnitaire mensuel perçu antérieurement, à l'exception des versements à caractère exceptionnel.**

Cette garantie mensuelle ne fait pas obstacle à une éventuelle revalorisation de l'IFSE en cas de modification de la situation de l'agent. Les primes et indemnités concernées sont celles que l'agent détient au titre de son grade, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi, ainsi que de sa manière de servir.

L'administration diffusera très prochainement une circulaire qui aura pour objectif de préciser les dispositions applicables aux personnels du ministère de l'Intérieur relevant de ce nouveau régime indemnitaire.

L'administration précise également que des évolutions sont envisageables au sein d'un même groupe.

**Le SAPACMI suit ce dossier de très près et ne manquera pas de vous tenir informés régulièrement.**



## DON DE JOURS AUX PARENTS D'ENFANTS MALADES

**Un agent public peut désormais décider de renoncer à un ou plusieurs jours de repos non pris, pour en faire bénéficier un collègue assumant la charge d'un enfant de moins de vingt ans atteint d'une maladie ou d'un handicap, ou encore ayant été victime d'un grave accident.**

Le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade vient préciser l'application de la loi N° 2014-459 du 9 mai 2014 (loi qui concerne autant le secteur privé que la fonction publique).

*Le texte indique qu'« un agent civil peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ».*

A sa demande et par écrit auprès de son service gestionnaire, l'agent qui le désire pourra faire don d'un ou de plusieurs jours de RTT, ou de jours de congés annuels. En revanche, il ne pourra renoncer à ses jours de congés compensateurs, ni à ses jours de congé bonifié.

**L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos devra formuler sa demande par écrit auprès de son service gestionnaire ; celle-ci devra être assortie d'un certificat médical détaillé établi par le médecin chargé du suivi de l'enfant. Ce dernier devra souffrir de pathologies rendant indispensables "une présence soutenue et des soins contraignants". L'administration devra vérifier si le bénéficiaire respecte toutes les conditions exigées par le décret.**

## NOUVEAU BAREME DES ALLOCATIONS FAMILIALES

**Un décret publié au Journal officiel du vendredi 5 juin 2015 a fixé le barème des allocations familiales et de la majoration pour âge (pour les familles composées d'un ou plusieurs enfants de plus de 14 ans, sauf s'il s'agit de l'aîné d'une famille de 2 enfants) dont le montant varie désormais en fonction des revenus des ménages.**

Ce barème est entré en application le **1<sup>er</sup> juillet 2015**. Toutes les familles continuent de recevoir des allocations familiales à partir de deux enfants de moins de 20 ans à charge ; mais désormais leur montant varie.

Des plafonds de ressources ont été définis. Ils seront revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l'évolution des prix et tiendront également compte du nombre d'enfants à charge et de leur âge.

C'est l'article 85 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 qui a prévu de moduler le montant des allocations familiales, de la majoration pour âge et du forfait d'allocations familiales en fonction du niveau des revenus des familles (vous pouvez évaluer le montant de vos allocations sur le site [www.caf.fr](http://www.caf.fr)).



## ALLOCATIONS FAMILIALES

### Les barèmes

Ressources 2013 (plafonds en vigueur du 1er juillet au 31 décembre 2015)			
Nombre d'enfants à charge	Ressources annuelles (en euros) : R		
	2	67 140	67 141 < R < 89 490
3	72 735	72 736 < R < 95 085	95 085
Supplément par enfant en plus	5 595	5 595	5 595
Montant mensuel (en euros)			
Allocations familiales pour 2 enfants	129,35	64,67	32,34
Allocations familiales pour 3 enfants	295,05	147,53	73,76
Par enfant en plus	165,72	82,86	41,44
Majoration pour les enfants de 14 ans et plus	64,67	32,34	16,17

# LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE



**Trois ans après la Loi Sauvadet du 12 mars 2012 qui a fixé les grands principes concernant l'organisation du télétravail dans la fonction publique (art.133), un projet de décret visant à encadrer le télétravail, doit être enfin présenté en conseil commun de la fonction publique (CCFP) et devrait être mis en vigueur fin 2015.**

## *Définition du télétravail :*

Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un agent hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il se pratique au domicile de l'agent ou, le cas échéant, dans des locaux professionnels distincts de son lieu d'affectation.

## *Rappel des grands principes de la loi Sauvadet :*

- l'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur la base du volontariat à la demande de l'agent et après accord du chef de service.
- il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance,
- les agents en télétravail ont les mêmes droits que les agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur.

## *Les précisions apportées par le projet de décret :*

- La quantité de télétravail est plafonnée à trois jours par semaine.

(Toutefois, certains agents pourront, sur proposition du médecin de prévention, bénéficier de jours supplémentaires :

- les travailleurs reconnus handicapés,
- les femmes enceintes,
- les agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée,
- les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention).

► Le télétravail est accordé pour un an maximum, renouvelable après entretien avec le supérieur hiérarchique direct qui émet un avis.

► L'arrêté individuel (ou l'avenant au contrat de travail pour les contractuels) peut prévoir une période d'adaptation de trois mois, pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail, par écrit et moyennant un délai de prévenance d'un mois. Mais il peut aussi être mis fin au télétravail, en dehors de cette période d'adaptation, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

► Les équipements et coûts découlant directement de l'exercice du télétravail sont à la charge de l'administration.

► La liste des activités éligibles à cette forme de travail devra être fixée par arrêté ministériel.

► Un arrêté individuel (ou avenant au contrat de travail), pris après avis du CHSCT, précise notamment, outre les activités, le lieu d'exercice, les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses fonctions en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être contacté, etc...

**Ce texte arrive à point nommé dans un contexte marqué par la réorganisation des services de l'Etat. Encore faut-il que l'administration et notamment les chefs de service réduisent leurs réticences et prennent conscience que l'effectivité du travail n'est pas liée systématiquement au temps de présence. N'oublions pas que dans une administration appelée à se moderniser par le numérique, plutôt que de contrôler le présentiel, les managers ont l'obligation de se recentrer sur la qualité du travail fourni par les agents.**

# LE PROJET D'ACCORD "PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS"

**Présenté aux organisations syndicales à l'issue d'une négociation entamée depuis le 7 avril 2014, ce texte a pour ambition de rendre la fonction publique « attractive, exemplaire et proche des citoyens » ...**

**Les principales dispositions pour accroître l'attractivité de la fonction publique :**

## **Rémunérations :**

Pas de dégel du point d'indice, mais un projet de revalorisations salariales échelonnées de 2016 à 2020 selon les catégories. Vous trouverez les grilles correspondantes sur notre site Internet [www.sapacmi.fr](http://www.sapacmi.fr) - rubrique « rémunération ».

## **Améliorer la mobilité :**

Des passerelles seront créées pour les métiers communs aux trois fonctions publiques, afin d'ouvrir de nouvelles possibilités de mobilités aux agents et passer ainsi plus facilement d'une fonction publique à une autre.

## **Rendre transparentes les procédures de recrutement :**

Le principe du recrutement par concours est réaffirmé et le recrutement sans concours limité aux emplois à faible niveau de qualification. Pour lutter contre les principales formes de discriminations, une personnalité "extérieure" à l'employeur sera systématiquement associée aux jurys de recrutement et les membres des jurys seront tous formés à la prévention des discriminations.

## **Affectations et attractivité des territoires :**

La création d'un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade permettra d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur des territoires les moins attractifs, soit parce qu'ils sont situés dans des zones difficiles, soit parce qu'ils sont éloignés des grandes agglomérations.

Enfin, le dispositif de l'indemnité de résidence sera revu pour mieux prendre en compte les écarts de coût de la vie, qui pénalisent les agents publics dans certaines zones urbaines.

**Les organisations syndicales ont jusqu'au 30 septembre pour signer ce texte dont les mesures ne seront appliquées qu'en cas d'accord majoritaire. Pour vous tenir régulièrement informés, n'hésitez pas à consulter notre site [www.sapacmi.fr](http://www.sapacmi.fr) – rubrique « revue de presse »**



# LA RÉFORME DE L'ASILE

## La loi N° 2015-925 relative à la réforme de l'asile a été adoptée le 29 juillet 2015.

Cette loi se distingue de la loi immigration qui sera également examinée à l'Assemblée Nationale.

L'asile, droit inscrit au cœur des valeurs républicaines et répondant à des engagements internationaux, ne doit pas être mis sur le même plan que l'immigration, qui a vocation à être régulée. C'est pourquoi le gouvernement a préparé deux projets de loi séparés. Le texte sur l'immigration est discuté dans l'hémicycle depuis le 22 juillet, celui sur l'asile a été adopté cet été sans grand changement par rapport à la version initiale. En voici les principaux points.

### 1- Simplification des procédures

Concernant l'accès au statut de réfugié, l'une des principales mesures vise l'accélération et la simplification des procédures, le but étant de réduire les délais de traitement des dossiers à neuf mois contre plus d'un an et demi aujourd'hui. Les procédures dites « prioritaires », qui permettent d'accélérer le traitement des demandes ayant peu de chance d'être satisfaites, seront renforcées lorsqu'il s'agit de ré-examens ou que le ressortissant est originaire d'un pays considéré comme sûr.

### 2- Procédures prioritaires

Les demandeurs en procédure prioritaire qui font appel d'une décision négative en première instance seront convoqués devant un juge unique à la Cour nationale du droit d'asile (CNDA) : le gouvernement espère pouvoir ainsi ramener la durée de ces procédures à cinq mois.

### 3- Meilleure répartition des demandeurs

Pour mieux répartir les demandeurs d'asile sur le territoire (40 % d'entre eux sont concentrés en Ile-de-France) le texte prévoit une orientation plus directive vers des centres d'accueil où des places sont disponibles. En cas de refus, l'administration se garde la possibilité de suspendre l'allocation pour demandeur d'asile (ADA) à laquelle ces réfugiés ont droit (11,35 € par jour).

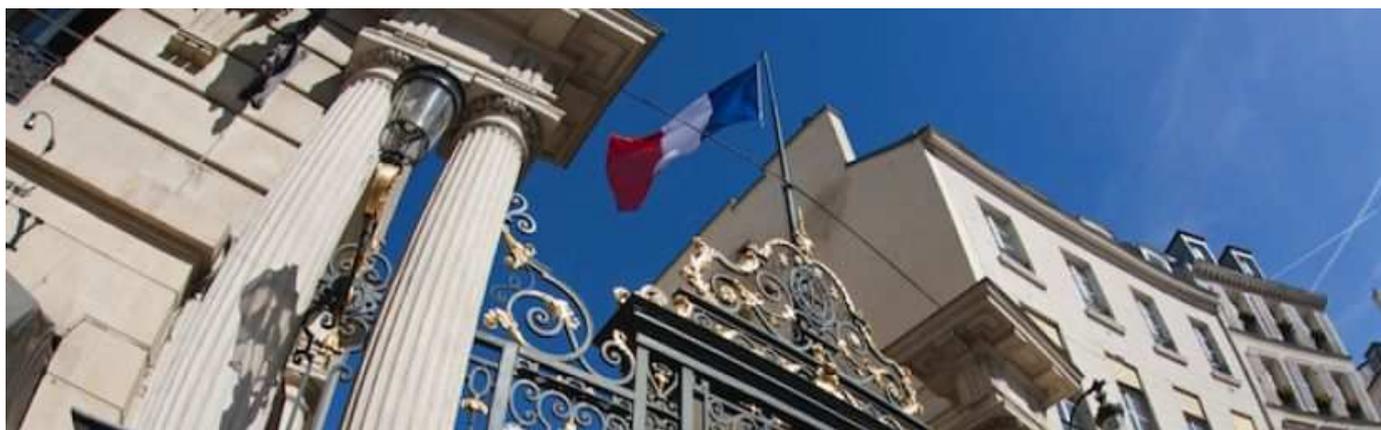
### 4- Plus de droits pour les demandeurs

Enfin, le projet renforce les droits des demandeurs. À partir de 2015, ils auront accès à un avocat lors de leur entretien à l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA). Par ailleurs, tout recours en deuxième instance suspendra automatiquement les éventuelles décisions d'expulsion, contrairement à la situation actuelle.

Le SAPACMI restera très vigilant sur ce dossier car si cette réforme présente beaucoup d'avantages pour les usagers, il n'en demeure pas moins que la réalité du terrain reste difficile pour nos collègues. Encore une réforme faite dans la précipitation.

A ce titre, le SAPACMI a formulé auprès de l'administration les revendications suivantes :

- l'accompagnement des agents en matière de formation et versement de primes de restructuration,
- la mise en place d'effectifs suffisants pour absorber la charge de travail induite par cette réforme et aussi pour permettre aux personnels de travailler dans de bonnes conditions.



## POINT SUR LA PENSION DE RÉVERSION

### En cas de décès d'un des conjoints, les règles d'attribution d'une pension de réversion au conjoint survivant varient beaucoup d'un régime à un autre.

Deux règles sont toutefois communes à l'ensemble des régimes de retraite :

- être marié (le PACS n'est pas pris en compte)
- demander à en bénéficier (la réversion n'est pas automatique).

En ce qui concerne les autres critères, tout dépend si le conjoint décédé exerçait une activité relevant du droit public ou du droit privé.

#### La réversion dans le secteur public

Les veufs et veuves d'agents publics ont droit, quel que soit leur âge, à une pension de réversion s'ils étaient mariés depuis au moins 4 ans avec le fonctionnaire, si le mariage a été célébré au moins 2 ans avant le départ à la retraite du défunt et/ou si un ou plusieurs enfants étaient issus du mariage.

En revanche, aucune condition de ressources n'est exigée.

La pension de réversion correspond à 50% du montant de la pension que le défunt percevait à la retraite ou aurait dû percevoir à la retraite (en fonction des droits acquis de son vivant).

Si la réversion et les autres revenus du conjoint survivant ne lui permettent pas d'atteindre le montant du minimum vieillesse (800 euros par mois), un complément de pension est octroyé.



Si le veuf ou la veuve a élevé au moins 3 enfants avec le fonctionnaire décédé, il bénéficie de la moitié de sa majoration familiale de pension (10% pour 3 enfants, 5% par enfant supplémentaire à partir du 4ème). Le montant de pension de réversion peut être augmenté de la moitié de la rente d'invalidité si le défunt en percevait une.

Si l'agent public s'est marié plusieurs fois, le montant de la réversion est proportionnel à la durée du mariage pour chacun des veufs ou veuves.

Attention : les conjoints survivants de fonctionnaires ne peuvent toucher de réversion s'ils se remarient, concluent un PACS ou même vivent en concubinage.

#### La réversion dans le secteur privé

Dans le privé, il faut distinguer la pension de réversion servie par le régime de retraite de base et celle servie par le ou les régimes complémentaires.

Voici les règles applicables dans le cas où le défunt était salarié ou agent non titulaire de la fonction publique. (les régimes des commerçants, artisans, exploitants agricoles... diffèrent)

##### - Pour la réversion de base

Les conjoints survivants peuvent percevoir une pension de réversion uniquement à partir de 55 ans.

Leurs revenus annuels ne peuvent pas dépasser 19.988,80 euros s'ils vivent seuls ou 31.982,08 euros s'ils sont en couple.

La réversion est octroyée même en cas de remariage.

Son montant équivaut à 54% de la pension que le salarié ou agent non titulaire décédé percevait ou aurait dû percevoir.

##### - Pour la réversion complémentaire

Le veuf ou la veuve d'un salarié a droit à 60% de la pension complémentaire Arrco à compter de 55 ans et, si le défunt avait le statut cadre, à 60% de la pension complémentaire Agirc à compter de 60 ans. La réversion est supprimée en cas de remariage.

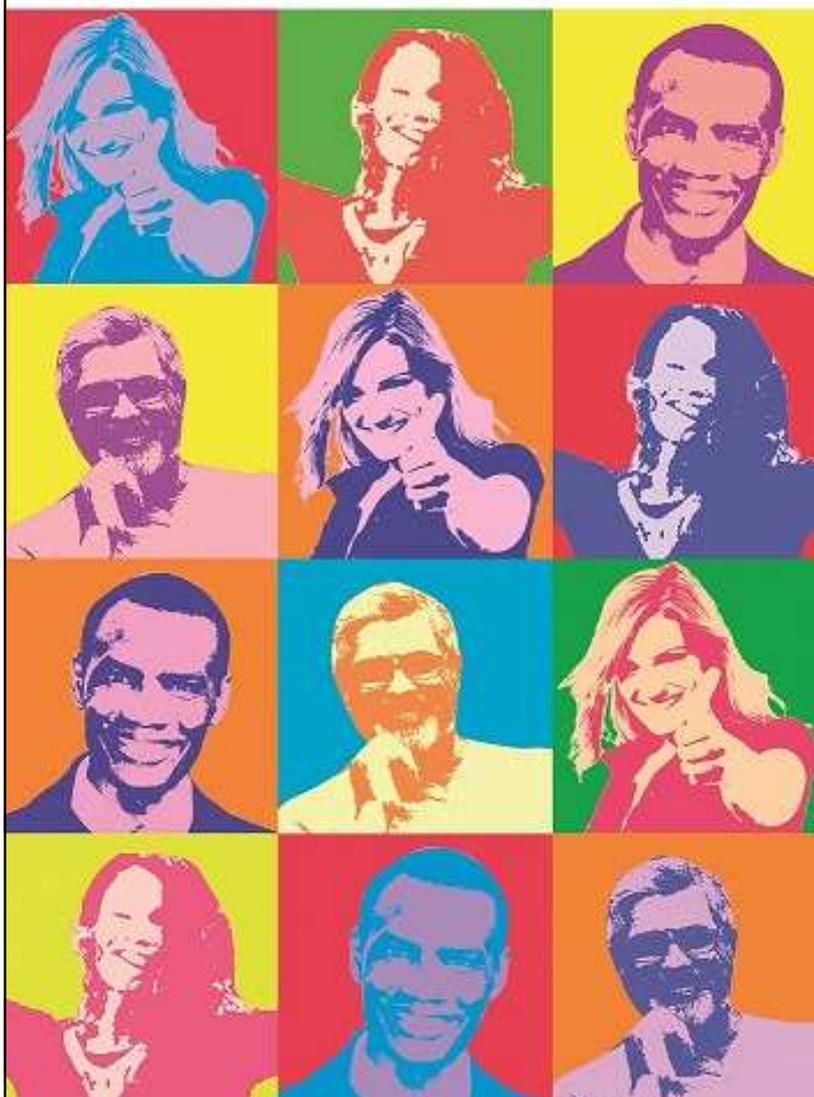
Si le défunt était agent non titulaire de la fonction publique, le conjoint survivant peut percevoir à partir de 50 ans 50% de sa pension complémentaire Ircantec. Pas de pension de réversion en cas de remariage.

<b>TAUX MOYENS D'OBJECTIFS 2015</b>		
<b>Grades</b>	<b>Ile-de-France</b>	<b>Province</b>
	<b>2015</b>	<b>2015</b>
Conseiller d'administration	PFR	
Chef des services techniques	18679	13085
Chef des services SIC		
Attaché principal (CSA-Directeur)	PFR	
Ingénieur principal ST	17683	9611
Ingénieur principal SIC		
Attaché	PFR	
Ingénieur ST	12646	7934
Ingénieur SIC		
SA classe exceptionnelle	9747	6200
Contrôleur classe exceptionnelle STM		
Technicien SIC classe exceptionnelle		
SA classe supérieure	9117	5690
Contrôleur classe supérieure STM		
Technicien SIC classe supérieure		
SA classe normale	7622	5186
Contrôleur classe normale STM		
Technicien SIC classe normale		
Agent principal ST 1ère catégorie	6875	4295
Agent principal ST 2ème catégorie		
Contremaître principal	6825	4245
Contremaître	6202	4164
Adjoint administratif principal 1ère classe	6825	4245
Adjoint technique principal 1ère classe		
Agent SIC 1er grade		
Adjoint administratif principal 2ème classe	6202	4164
Adjoint technique principal 2ème classe		
Agent SIC 2ème grade		
Adjoint administratif 1ère classe	5471	4117
Adjoint administratif 2ème classe		
Adjoint technique 1ère classe		
Adjoint technique 2ème classe		
Agent SIC 3ème grade		

SYNDICAT AUTONOME DES PREFECTURES  
ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE  
DU MINISTERE DE L'INTERIEUR



[www.sapacmi.fr](http://www.sapacmi.fr)



## CALENDRIER DES PROCHAINES CAP

*(2ème semestre 2015)*

*CAP NATIONALES  
D'AVANCEMENT DES  
PERSONNELS ADMINISTRATIFS*

Catégorie A : 13 octobre 2015  
Catégorie B : 1er octobre 2015  
Catégorie C : 8 octobre 2015

*CAP NATIONALES  
DE MUTATION DES  
PERSONNELS ADMINISTRATIFS*

Catégorie A : 26 novembre 2015  
Catégorie B : 1er décembre 2015  
Catégorie C : 10 décembre 2015

*CAP NATIONALES  
D'AVANCEMENT ET  
DE MUTATION DES  
PERSONNELS TECHNIQUES*

Ingénieurs : 26 novembre 2015  
Contrôleurs : 14 décembre 2015  
Contremaîtres et adjoints  
techniques : 8 décembre 2015

*CAP NATIONALES  
D'AVANCEMENT ET  
DE MUTATION DES  
PERSONNELS SIC*

Ingénieurs SIC : 24 novembre 2015  
Techniciens SIC : 2 décembre 2015  
Agents SIC : 15 décembre 2015